

Председатель комитета
по образованию администрации
города Мурманска



В. Г. Андрианов
28 декабря 2018г.

Председатель Мурманской
городской организации
Профсоюза работников
народного образования
и науки РФ



Е.И. Меркушова
28 декабря 2018г.

Территориальное отраслевое Соглашение
между Комитетом по образованию администрации города Мурманска
и Мурманской городской организацией Профсоюза работников
народного образования и науки РФ на 2019-2021 годы.



г.Мурманск
2018 год

№ 6/2019 от 11.01.2019

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами Мурманской области и города Мурманска с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций, находящихся в ведении комитета по образованию администрации города Мурманска.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- рекомендуются к использованию при заключении коллективных договоров.

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

- работодатели - организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет комитет по образованию администрации города Мурманска, в лице их полномочного представителя - комитета по образованию администрации города Мурманска (далее Комитет);

- работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет по образованию администрации города Мурманска, в лице их полномочного представителя – Мурманской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее Профсоюз), действующей на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет.

Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.4.1. Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанным Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Мурманской области, Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска.

1.4.2. Стороны согласились в том, что Мурманская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, её первичные организации и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по реализации их трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Коллективные договоры организаций, подведомственных Комитету, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные гарантии работникам за счет средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.5.2. В случае пересмотра норм законодательства, правовых актов федеральных, региональных, муниципальных органов власти в Соглашение вносятся изменения, дополнения.

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

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений, соглашений, коллективных договоров решаются постоянно действующей комиссией.

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

1.6. Соглашение вступает в силу с 01 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года.

1.7. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01.11.2021 года.

1.8. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Комитет доводит текст настоящего Соглашения до организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет, городская организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций любым доступным способом.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения их работников, стороны признали необходимым:

2.1.1. Создание на равноправной основе постоянно действующей комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения контроля за выполнением Соглашения.

2.1.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением.

2.1.3. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

2.1.4. Отчеты о выполнении настоящего Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании коллегии Комитета и (или) президиума городской организации Профсоюза.

2.1.5. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.6. Принимать участие в проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.7. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в

учреждениях системы образования.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта коллективных договоров учреждений системы образования, а также контролировать состояние и эффективность договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.1.8. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений системы образования, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии учреждений, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

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

Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе для подготовки докладов, аналитических материалов, к разработке планов, программ и других документов по развитию сферы образования.

2.3. Содействовать осуществлению в учреждениях системы образования установлению более совершенных условий труда и иных социально-экономических условий для работников по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и города Мурманска.

2.4. Комитет:

2.4.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, подведомственных Комитету.

2.4.2. Информировать городскую организацию Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных и иных программ в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.4.3. Организует совместно с городской организацией Профсоюза консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.4.4. Предоставляет возможность представителям городской организации Профсоюза принимать участие в работе коллегий, комиссий, рабочих групп в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников системы образования, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.4.5. Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения (попечительский, наблюдательный, и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательного учреждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом.

2.4.6. Стремится к обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений системы образования и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о рекомендуемых учреждениям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным

квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых Комитетом решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.4.8. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществление контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

2.4.9. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных учреждениях.

2.5. Городская организация Профсоюза:

2.5.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.5.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.5.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.5.4. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.5.5. Обращается в органы местного самоуправления муниципального образования города Мурманска с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.5.6. Осуществляет контроль в установленном законодательством порядке за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.7. Содействует в проведении специальной оценки труда работников. Проводит мониторинг условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.5.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями.

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

3.1.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства,

коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.3. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных учреждений, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

3.1.7. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательного учреждения содействовать принятию коллективных договоров, а также локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Профсоюз осуществляет систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в учреждениях системы образования, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

3.1.10. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций.

3.2. Комитет обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия постоянно действующей комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативно-правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, заблаговременно информировать городскую организацию Профсоюза, учитывать её мнение и Положения настоящего Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.2.3. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательных организаций наличие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.2.5. Содействовать созданию и укреплению профсоюзных организаций.

3.3. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательных организациях;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

3.4. Комитет и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных учреждениях, установление наставникам доплаты за работу с молодежью определяется Положением об оплате труда образовательного учреждения и прописывается в коллективном договоре;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в соответствии с планом повышения квалификации работников образовательных учреждений;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- предоставление гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

3.5. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями, подведомственными Комитету, норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации педагогических работников.

Профсоюз имеет право проводить проверки в организациях системы образования, подведомственных Комитету, по соблюдению законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнению условий коллективных договоров при условии предварительного информирования работодателей и учредителя в установленном законодательством порядке.

3.6. Комитет и Профсоюз обмениваются оперативной информацией о задолженности по заработной плате работников учреждений системы образования из бюджетов различных уровней.

3.7. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки,

проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

3.8. Предусмотреть в коллективных договорах образовательных организаций выделение целевых средств работодателями на проведение социально-культурных, оздоровительных и других мероприятий при наличии возможностей за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности и внебюджетных средств.

3.9. Стороны считают необходимым:

3.9.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

3.9.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы учреждения в части соблюдения трудового законодательства (ст.370 ТК РФ)

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

IV. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается в письменной форме на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. 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 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), 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 учреждении показателей и критериев.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

4.1.5. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

4.2. Комитет и городская организация Профсоюза рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в соответствии с законодательством Российской Федерации в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77

Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях по профилю его деятельности в соответствии с потребностью работодателя, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по пункту статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

V. Основные условия оплаты труда.

При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Комитет и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, которое может являться приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы);

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов и поцентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), стремясь к достижению доли постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не менее 70% фонда оплаты труда организации;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

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

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

5.3. При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

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

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемое 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.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

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

5.9. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ.

5.10. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого

предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.11. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении N 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.12. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- возобновление педагогической работы после ухода на пенсию;
- в течение одного года до наступления права для назначения трудовой пенсии;
- не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до 1 года.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяемой коллективным договором.

5.13. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории работникам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до трех лет, в течение одного года после выхода из отпуска сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию.

5.15. С целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, повышению профессиональной квалификации и компетентности, руководителями образовательных учреждений может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам, прошедшим в установленном порядке аттестацию на соответствие занимаемой должности.

5.16. Размеры окладов работников учреждений системы образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет, не может быть ниже минимальных размеров окладов, установленных Комитетом по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

5.17. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку, начисляемую в связи с работой в районах Крайнего Севера.

5.18. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку, начисляемую в связи с работой в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

5.19. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

5.20. Стороны считают необходимым:

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

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

5.20.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в Положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.20.4. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе основных категорий работников.

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

VI. Рабочее время и время отдыха.

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

6.1. Для работающих в учреждениях системы образования женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин – 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений системы образования определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.3. Стороны договорились, что:

- продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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", правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, трудовым договором, а также учебным расписанием и годовым календарным графиком, что фиксируется в коллективном договоре;

- периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), считаются для них рабочим временем;

- в каникулярный период педагогические работники образовательных организаций в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, с сохранением заработной платы, установленной при тарификации;

- режим рабочего времени в каникулярный период определяется графиком работы (с согласия работников в этот период может быть введен суммированный учет рабочего времени, в связи с чем, ежедневная продолжительность рабочего времени может не совпадать с продолжительностью рабочего времени, установленной до начала каникул);

- в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в пределах времени, установленного по занимаемой должности, привлекается для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки.

6.4. Расписание составляется и утверждается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

6.5. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривать один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день педагогические работники не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, в частности, от присутствия на запланированных общешкольных мероприятиях или выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, в соответствии с индивидуальным планом.

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

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа по приказу руководителя образовательной организации. (ст. 113 ТК РФ).

Работник не несет ответственности за неявку на работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случае, если он не был ознакомлен с приказом под роспись.

6.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

6.8. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную

рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.9. Работа в ночное время считается с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

6.10. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, при этом учитывается необходимость обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.11. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска работнику производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждений образования.

6.11.1. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность основного удлиненного отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней,

проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца ([п. 35](#) Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

6.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.14. Педагогические работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.15. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

6.16. Компенсация за отпуск может предоставляться работникам на основании письменного заявления и при наличии средств в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.17. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом учреждения.

6.19. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

6.20. Для проведения работы по определению размеров окладов (ставок) педагогических, работников, установления компенсационных выплат в учреждении образования приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия.

6.21. В состав тарификационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации (представитель работников).

6.22. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября, подписывается всеми членами тарификационной комиссии, утверждается руководителем учреждения и предоставляется в МБУО ЦБ в срок до 10 сентября текущего года.

6.23. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.24. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного 6.23. и 6.24. настоящего Соглашения.

6.25. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.26. Администрация распределяет педагогическую (учебную) нагрузку до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для того, чтобы определить в каких классах (группах) и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

Окончательный результат тарификации должен быть доведен до каждого педагогического работника не позднее 15 сентября текущего года.

6.27. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме, не менее чем на норму учебной нагрузки.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

VII. Особенности труда педагогических работников.

7.1. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, согласовывается с Комитетом по образованию и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.2. Должностной оклад преподавателю - организатору основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учетом ведения им преподавательской

(педагогической) работы в объеме 9 часов в неделю.

7.3. Учителям, которым по не зависящим от них причинам, не может быть обеспечена учебная нагрузка, заработная плата выплачивается в размере не ниже должностного оклада при условии выполнения другой педагогической работы.

7.4. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни, или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждениях образования;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год в другом учреждении образования (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки.

7.5. Зарботная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.

По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на указанный работником счет в выбранном им банке (кредитном учреждении) без взимания процентов.

В случае отсутствия пластиковой карты она может быть оформлена для работника образовательным учреждением за счет средств работника. Оформление пластиковой карты осуществляется по письменному заявлению работника.

VIII. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров.

8. Комитет:

- анализирует кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и иных образовательных организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования;

- координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании;

- принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

Стороны договорились:

8.1. Комитет совместно с Профсоюзом содействует трудоустройству высвобождаемых работников в связи с сокращением штата или прекращением деятельности образовательных учреждений города Мурманска.

8.2. При прекращении деятельности образовательных учреждений города Мурманска (в т.ч. ликвидации) и сокращении штата вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается работодателем в соответствии с действующим законодательством. При наличии вакансий в учреждениях системы образования, подчиненных Комитету, высвобождаемым работникам может быть предложено трудоустройство.

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

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.4. Не допускать без достаточных на то оснований увольнение работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

8.5. 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.

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в регионе и особенностей деятельности организаций;
- предупреждению работников о предстоящем сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца до увольнения;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

8.7. Работодатели не менее чем за три месяца, представляют Профсоюзу информацию о возможном массовом высвобождении работников учреждения в связи с сокращением численности и штата или ликвидации, реорганизации учреждения.

8.8. Стороны исходят из того, что работодатели:

8.8.1. Обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года.

8.8.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

8.9. В случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами и коллективными договорами.

8.10. Повышение квалификации по направлению работодателя является обязанностью

работников, установленной трудовым законодательством и непосредственно связанной с трудовой деятельностью.

8.11. Льготные процедуры прохождения аттестации устанавливаются для педагогических и руководящих работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также для победителей конкурсного отбора лучших учителей при условии получения перечисленных званий и наград:

- руководящие и педагогические работники образовательных учреждений, имеющие ученые степени;

- руководящие и педагогические работники образовательных учреждений, имеющие почетное звание «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;

- руководящие и педагогические работники, награжденные знаками отличия:

 - медаль К.Д. Ушинского;

 - почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации";

 - почетное звание "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации";

 - почетное звание "Почетный работник науки и техники Российской Федерации";

 - нагрудный знак "За развитие научно-исследовательской работы студентов";

 - нагрудный знак "За милосердие и благотворительность";

Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования и науки Мурманской области, Комитета по образованию администрации города Мурманска.

Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования и науки Мурманской области, Комитета по образованию администрации города Мурманска.

8.12. Льготные процедуры прохождения аттестации устанавливаются для педагогических работников в случаях:

- победы в конкурсах профессионального мастерства на региональном (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование" за последние пять лет.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

9.1. Стороны договорились всесторонне содействовать обеспечению государственных гарантий работникам учреждений системы образования города Мурманска, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях», законами и нормативными правовыми актами города Мурманска.

9.2. Работникам образовательных учреждений и учреждений системы образования устанавливается районный коэффициент к заработной плате 1,5.

9.3. Работнику образовательного учреждения и учреждения системы образования и неработающим членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются Постановлением администрации города Мурманска от 11.04.2013г. N 766 "Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно муниципальным служащим, лицам, замещающим муниципальные

должности, лицам, работающим в муниципальных учреждениях города Мурманска, и неработающим членам их семей".

9.4. Порядок, условия и размеры компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры (контракты) о работе в муниципальных учреждениях города Мурманска и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, а также лицам, работающим в муниципальных учреждениях города Мурманска, финансируемых из бюджета муниципального образования город Мурманск полностью либо частично, и членам их семей при их переезде к новому постоянному месту жительства в пределах территории Российской Федерации в связи с прекращением трудового договора (контракта) определяется постановлением администрации города Мурманска от 10.04.2015 № 932 «О компенсации расходов на оплату стоимости переезда и провоза багажа муниципальным служащим, лицам, замещающим муниципальные должности, лицам, работающим в муниципальных учреждениях города Мурманска, и членам их семей».

9.5. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

9.6. Комитет оказывает содействие работникам учреждений системы образования в предоставлении высвобождаемого жилья на условиях коммерческого найма по мере поступления заявлений.

9.7. Гарантировано медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования РФ.

9.8. Предоставляются путевки на санаторно-курортное лечение в оздоровительные лагеря детям работников в случае заключения соответствующих договоров с санаторно-курортными учреждениями.

9.9. В соответствии с решением Совета депутатов города Мурманска от 01.04.2013 N 60-825 "О социальной поддержке педагогических работников и педагогических руководящих работников муниципальных учреждений города Мурманска" педагогическим работникам устанавливаются следующие виды и нормы социальной поддержки:

- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу;
- выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;
- выплата педагогическому работнику и педагогическому руководящему работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада.

9.10. Комитет принимает доступные меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных учреждений, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

9.11. Стороны договорились, что при разработке и утверждении формы расчетного листка о составных частях заработной платы включать в него сведения о размере страховых взносов на обязательное пенсионное страхование работника и перечислении их в Пенсионный фонд РФ.

9.12. Комитет по образованию в случае необходимости оказывает помощь подведомственным учреждениям по обеспечению сохранности документов по личному составу, служащих основанием для назначения пенсии и льгот, до передачи их на государственное хранение.

Х. Условия и охрана труда.

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений

системы образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет комитет по образованию администрации города Мурманска, в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

10.1. Комитет:

10.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с обучающимися в организации, осуществляющей образовательную деятельность, за истекший год.

10.1.2. Информировывает не позднее апреля месяца текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательным организациям денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

10.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности и охрану труда и здоровья работников образовательных учреждений, подведомственных Комитету.

10.2. Комитет способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

10.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

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

10.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

10.2.6. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

10.2.7. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

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

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

10.2.9. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации (сверх предусмотренной федеральным законодательством) семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором в пределах средств, предусмотренных на финансовое обеспечение учреждения.

10.2.10. Предусматривают участие представителей первичных профсоюзных организаций учреждений, подведомственных Комитету, и уполномоченных по охране труда в расследовании несчастных случаев на производстве с обучающимися при проведении образовательной деятельности.

По запросу городской организации Профсоюза представляют информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, по производственному травматизму, заболеваемости в учреждениях системы образования, подведомственных Комитету.

10.3. Комитет совместно с Профсоюзом:

10.3.1. Способствуют деятельности работодателей и их представителей подведомственных учреждений, которые в соответствии с требованиями законодательства обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3.2. Обмениваются информацией по производственному травматизму, заболеваемости в организациях системы образования, подведомственных Комитету.

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

10.3.4. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

10.4. Городская организация Профсоюза:

10.4.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей техническую инспекцию труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов профсоюза в суде.

Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования РФ и оказывает помощь в их работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда.

10.4.2. Осуществляет общественный контроль, организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

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

10.4.5. Принимает участие в лице своих представителей (уполномоченных по охране труда) в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

10.4.6. Обеспечивает контроль за соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда, правильным применением коллективных и индивидуальных средств защиты.

10.5. Профсоюз содействует проведению специальной оценки условий труда и принимает

участие в работе комиссии по специальной оценке условий труда.

10.6. Не допускает и пресекает эксплуатацию учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

XI. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.

11.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»), иными законами Российской Федерации, уставом Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по учреждениям, находящимся в ведение Комитета, на 2018-2020годы, Устава образовательной организации, коллективного договора.

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

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

11.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Содействовать созданию на сайтах образовательных организаций профсоюзных страничек.

11.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении организаций и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Предоставлять городской организации Профсоюза по её запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.2.5. Представители выборных органов первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и других.

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

11.3. Комитет принимает необходимые меры по недопущению вмешательства администрации учреждений в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление профсоюзным органом своих уставных задач.

11.4. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (членов профсоюза) на счет Профсоюза с лицевых счетов учреждения. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил Профсоюз

представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

11.5. Подлежат **согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения** следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых соглашений:

- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;
- Положение об оплате труда учреждения системы образования;
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ (ст.374 ТК РФ);
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий (ст.376 ТК РФ)

11.6. **С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения** принимаются или утверждаются работодателем следующие локальные нормативные акты:

- режим работы учреждения;
- режим работы всех категорий работников;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 135 ТК РФ), кроме случаев указанных в ст. 99 ТК РФ;
- установление надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда, премировании и его размеры (ст. 135 ТК РФ, ст. 191 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113, ст. 135 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст. 82, ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза по п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного коллегиального органа в соответствии со ст. 82 ТК РФ, (ст. 373 ТК РФ);
- другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников, определенные коллективным договором.

11.7. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:

11.7.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.7.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.7.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по

охране труда профсоюзным комитетом, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время их краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, соглашением, коллективным договором.

11.7.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, семинаров, собраний созываемых Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. (ст. 374 ТК РФ). Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.8. Деятельность председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для функционирования образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

ХII. Обязательства Профсоюза.

Профсоюз и первичные организации обязуются:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и мерах социальной поддержки работников отрасли.

12.3. Развивать конструктивные отношения с органами местного самоуправления по вопросам:

- социального развития и создания условий для самореализации граждан, повышения благосостояния населения;
- совместной разработки и реализации социальных программ, в том числе программ поддержки работников при реструктуризации и реорганизации организаций системы образования;

12.4. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

12.5. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образования.

12.6. Обеспечивать представительство в аттестационных комиссиях уполномоченных от первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Мурманской городской организации Профсоюза с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

12.7. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников. Реализовывать программу санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха членов профсоюза.

12.8. Осуществлять контроль за соблюдением мер социальной поддержки работников образования в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

12.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций системы образования и их работников.

12.10. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами областной Думы, городского Совета в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

12.11. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров. Осуществлять контроль сроков заключения договоров.

12.12. Добиваться включения в коллективные договора обязательств работодателей:

- по выплате денежной компенсации заработной платы в случае её задержки не ниже установленных ст.236 ТК РФ;

- в случае простоя по причинам, на зависящим от работника и работодателя, предусматривать оплату времени простоя из расчета не менее 2/3 средней заработной платы работника.

12.13. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости и охраны труда.

12.14. Осуществлять льготное кредитование членов профсоюза через Кредитный потребительский кооператив «Доверие».

12.15. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.16. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль, за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.17. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.18. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.19. Участвовать в подготовке и проведении профессионального праздника, посвященного Дню Учителя, городского конкурса для работников дошкольных учреждений «Ступеньки мастерства» и т.д.

12.20. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзу Комитетом, содействовать ее обсуждению в коллективах, обобщать высказываемые мнения, доводить их до сведения сторон.

Приложение N 1
к Территориальному отраслевому Соглашению
о регулировании социально-трудовых отношений
в учреждениях системы образования города Мурманска
на 2019 -2021 г.г.

Список должностей, по которым может учитываться
присвоенная квалификационная категория

Учитывать имеющуюся квалификационную категорию в течение срока ее действия за

выполнение педагогической работы по должностям с другим наименованием при установлении должностных окладов в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, а также в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля

	кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель