

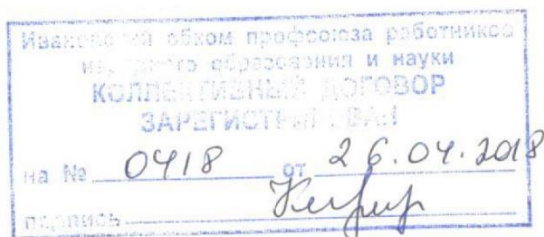
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТЕЙКОВО

ТЕЙКОВСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СОГЛАШЕНИЕ

ПО ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ПРАВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТЕЙКОВО

на 2018 - 2021 г. г.



Начальник
Отдела образования
администрации г. Тейково



Председатель Тейковской
городской организации профсоюза
работников народного
образования и науки РФ
М.В. Коршунова



1.1. Настоящее Соглашение по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования городского округа Тейково (далее - Соглашение):

1.1.1. Заключено на городском уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации 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 учреждений и иных организаций, входящих в систему образования городского округа Тейково (далее – учреждения).

1.1.2. Является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для учреждений и организаций, на которые оно распространяется.

1.1.3. Основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом №10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), Законе Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее ФЗ – «Об образовании»), Законе Ивановской области от 05.07.2013 N 66-ОЗ «Об образовании в Ивановской области» (далее – ОЗ «Об образовании»), Законе Ивановской области от 08.06.2012 года № 35 - ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» (далее – ОЗ «О правах профсоюзов»), Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2018-2020 годы (от 06 декабря 2017 г) (далее – Отраслевое Соглашение), и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ивановской области, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- **работники** в учреждениях(далее - работники) в лице их полномочного представителя –Тейковской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующей на основании Положения;

- **работодатели** – образовательные учреждения и иные организации, входящие в систему образования городского округа Тейково, в лице их представителя - отдела образования администрации города Тейково (далее – Отдел образования), действующего на основании Положения.

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений, входящих в систему образования городского округа Тейково, первичные профсоюзные организации которые входят в Профсоюз.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Соглашение на уровне муниципального округа предусматривает для работников создание условий труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ и Ивановской области, настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

1.4.2. В учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

1.4.3. Стороны рассматривают обязательства Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены и развиты при заключении коллективных договоров в учреждениях.

1.4.4. В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, условия труда более

благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.5. Стороны:

1.5.1. Вправе в течение всего срока действия Соглашения вносить в него дополнения и изменения, не ухудшающие ранее установленный уровень, на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

1.5.2. Не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.3. Признают юридическое значение, правовой характер Соглашения и обязуются его выполнять.

1.5.4. Ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

1.5.5. В установленном сторонами порядке осуществляют анализ коллективных договоров образовательных учреждений в целях контроля состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования.

1.6. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. Соглашение:

1.7.1. Вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2021 года.

В случае если Стороны не заключили Соглашение на последующий период, они принимают решение о продлении срока действия Соглашения.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2021 года;

1.7.2. Открыто для присоединения к нему работников в учреждениях образования не уполномочивших ранее стороны для его заключения.

1.7.3. Состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.8. Стороны в установленном порядке, до регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет), осуществляют уведомительную регистрацию Соглашения в Ивановском областном комитете профсоюза образования (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43).

1.9. Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также Комитетом.

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет созданная на равноправной основе комиссия для ведения переговоров по заключению Соглашения.

1.10. Стороны признали необходимым:

1.10.1. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе связанной с содержанием Соглашения и его выполнением.

1.10.2. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о готовящихся и принимаемых решениях, которые затрагивают социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

1.11. Отдел образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных учреждений для его выполнения.

1.12. Профсоюз доводит текст Соглашения и изменения к нему до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

II. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями.

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на муниципальном и локальном уровнях.

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

2.1.4. Обеспечивать анализ выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров в учреждениях.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования областных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.6. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления образовательных учреждений (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава учреждения, заблаговременно информировать и учитывать мнение Профсоюза и положения настоящего Соглашения при подготовке и принятии приказов, распоряжений, касающихся изменений условий и оплаты труда, распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера, премирования и других социально-экономических прав, затрагивающих права и интересы работников, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом.

2.1.7. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных федеральным и областным законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом

2.1.8. Принимать меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными и областными законами порядка изменения типа существующих учреждений на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.1.9. Содействовать внесению изменений и дополнений в уставы учреждений:

- о полномочиях общего собрания (конференции) работников по решению вопроса об изменении типа учреждения;
- об обязательном участии первичной профсоюзной организации при решении вопроса об изменении типа учреждения;
- о включении представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

2.2. Стороны исходят из того, что формирование систем оплаты труда работников учреждений осуществляется с учетом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

2.3. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.).

2.4. Стороны совместно:

2.4.1. Подготавливают предложения по социально - экономическим вопросам, требующим решения на областном и муниципальном уровне, и направляют их в адрес соответствующих органов законодательной и исполнительной власти по:

- своевременному и в полном объеме выделению бюджетных средств на оплату труда, выделению на очередной финансовый год необходимых ассигнований на повышение оплаты труда:

- компенсации потерь работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы;

2.4.2. Разрабатывают и реализуют в учреждениях программы по адаптации молодых работников, развитию наставничества.

2.5. Стороны договорились осуществлять совместные действия по контролю за соблюдением органами власти норм ОЗ «Об образовании» в части, касающейся запрета на приватизацию государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2.6. Стороны рекомендуют работодателям:

2.6.1. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам работников) за счет собственных средств учреждения, в пределах фонда оплаты труда, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

2.6.2. Отражать в коллективных договорах порядок использования внебюджетных средств, в том числе средств, полученных от реализации услуг и иных видов разрешенной деятельности, осуществляемой самостоятельно учреждением.

2.7. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений 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;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в учреждениях, в соответствии с федеральным и областным законодательством и коллективным договором.

2.8. Отдел образования:

2.8.1. Принимает меры по: улучшению условий труда работников и предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, используя для этой цели механизм социального партнерства.

2.8.2. Обеспечивает условия для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства.

2.8.3. Предусматривает в коллективных договорах обязательства по проведению культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий среди работников в учреждениях.

2.8.4. Принимает меры по финансовому обеспечению и реализации санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в учреждениях.

2.9. Профсоюз:

2.9.1. Выступает инициатором заключения территориального двухстороннего и иных соглашений в социально-трудовой сфере и коллективных договоров в учреждениях.

2.9.2. Разрабатывает предложения для включения в соглашения и коллективные договоры учреждений необходимых мер по росту заработной платы работников, предоставлению им льгот и компенсаций за счет средств учреждений, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9.3. Осуществляет контроль выполнения коллективных договоров, Соглашения.

2.9.4. Обеспечивает профсоюзный актив нормативной документацией по социально-трудовым вопросам.

2.9.5. Оказывает бесплатную правовую и методическую помощь членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, при изменении организационно-правовой формы учреждения, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции, отстаивает их интересы в органах суда и прокуратуры.

2.9.6. Не организует проведение забастовок и иных акций протеста в отношении социальных партнеров по Соглашению в период его действия при условии выполнения взаимных обязательств.

2.9.7. Продолжает работу по созданию новых первичных профсоюзных организаций.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны совместно:

3.1.1. Обеспечивают права работников на достойный труд и защиту от безработицы.

3.1.2. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников.

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

3.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

Трудовой договор с работниками учреждений заключается в письменной форме, как правило, 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.

3.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190 р) (далее - Программа).

3.2.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, иных соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

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

3.2.5. Работники учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же 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 учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Руководители учреждений осуществляют преподавательскую работу с согласия работодателя.

3.3. Отдел образования (работодатели) обеспечивает:

3.3.1. Заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный 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, иными особыми 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 организации показателей и критериев.

3.3.2. Своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.

3.4. Отдел образования (работодатели) обязан в сфере трудовых отношений:

3.4.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4.3. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, только по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.5. Стороны согласились:

3.5.1. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также приказом Департамента образования Ивановской области от 20.06.2017 № 1003-о «Об утверждении схемы организации и проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории

Ивановской области, в целях установления квалификационной категории», настоящим Соглашением.

3.5.2. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2017 №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.5.3. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.5.4. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.5.5. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3.5.4., то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3.5.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом учреждения.

Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом учреждения.

3.5.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника, члена профсоюза, занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения. Аттестационная комиссия уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации данного педагогического работника. Для проведения аттестации с целью установления первой и высшей категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации.

3.5.8. Победителям, призерам, лауреатам международных, всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства может быть присвоена высшая категория на

основании материалов, представленных на конкурс; победителям муниципальных конкурсов профессионального мастерства может быть присвоена первая категория на основании конкурсных материалов при условии подачи заявления на аттестацию в течение 24 месяцев со дня присвоения звания.

3.5.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, в исключительных случаях, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности,
 - перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,
 - длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,
- при выходе работника на работу работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

3.5.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, в исключительных случаях, а именно:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения – работодатель может установить ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома.

3.5.11. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока.

3. 6. Работодатели:

3.6.1. Предусматривают в коллективных договорах меры по материальной поддержке семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, беременных женщин и других категорий работников, а также в случае рождения ребенка.

3.6.2. Принимают меры по оборудованию рабочих мест в соответствии с высокими технологиями и стандартами безопасности; подбору и расстановке персонала в соответствии с требованиями к уровню квалификации; нормированию труда, обеспечивающему эффективное использование рабочего времени, умственных и физических сил работника; социальному и экономическому стимулированию работников для обеспечения восстановления сил, здоровья и профессионального развития.

3.6.3. Информировуют Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

3.7. Стороны рекомендуют:

3.7.1. Не допускать:

- массового увольнения работников, принимают меры по минимальному высвобождению работников за счет опережающего переобучения работников, введения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством;
- необоснованного сокращения работников учреждений. Сокращение работников, связанное с реперофилитированием учреждения, осуществлять при условии, что

работодатель своевременно, не позднее, чем за 2 месяца, и в полном объеме представляет органам занятости и профсоюзному органу информацию об увольнении работников;

- одновременного увольнения работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата работников;

- прекращения работодателями трудовых договоров с педагогическими работниками по п. 11 ч.1 ст.77 ТК РФ (нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы);

- требований от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7.2. Сохранять за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в учреждении при появлении вакантных рабочих мест.

3.7.3. Проводить анализ, прогнозирование и учет численности работников, намеченных к увольнению. Предоставляют в центры занятости населения, профсоюзные органы информацию о наличии вакантных рабочих мест, а также сроках и масштабах возможных массовых увольнений.

3.7.4. В случае угрозы массового увольнения информировать профсоюзные органы, органы местного самоуправления, Комитет не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и совместно разрабатывают меры, направленные на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

3.7.5. Содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретении другой профессии за счет средств учреждения.

Сохранять за работником средний месячный заработок на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

3.8. Профсоюз:

3.8.1. Осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, охране труда, социальных гарантий в соответствии с законодательством РФ,

- обеспечением занятости работников образования, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций,

3.8.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе за своевременностью выплаты заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды. Правовая инспекция профсоюзов взаимодействует с государственными органами надзора и контроля.

3.8.3. Организует и проводит обучение профсоюзного актива по вопросам законодательства о труде, охране труда.

3.8.4. Контролирует предоставление работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и своевременную их оплату.

3.8.5. Обеспечивает оказание бесплатной методической и практической помощи членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции отстаивают их интересы в органах суда и прокуратуры.

3.8.6. Предоставляет консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюзов, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам прав работников в сфере труда и занятости, в том числе назначения досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий.

IV. Оплата труда и нормы труда.

4.1. Стороны совместно способствуют совершенствованию организации условий труда и систем оплаты труда.

4.2. При регулировании оплаты труда **Стороны** исходят из того, что системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Ивановской области.

4.3. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

Заработная плата работников учреждений и организаций (кроме учителей) определяется на основе:

1) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и нормативно правовыми актами г.о. Тейково;

2) установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3) установления выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установление доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;

6) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

Заработная плата учителей формируется с учетом:

1) стоимости 1 ученика-часа в организации;

2) количества учащихся по предмету в каждом классе;

3) повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы организации;

4) повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;

5) выплат компенсационного характера;

6) выплат стимулирующего характера;

7) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

4.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера с учётом:

- принятых федеральных, региональных, муниципальных правовых нормативных актов о системе оплаты труда, Положений об оплате труда учреждений, Соглашений и коллективных договоров;

- 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 при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- 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;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения,

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 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 учреждений.

4.4. При разработке и утверждении в учреждениях 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).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

4.6. Образовательные организации, реализующие образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего и дополнительного образования детей учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложением № 1 к Соглашению).

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), 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.

4.7.1. 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.

4.7.2. Размеры доплат за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных организаций.

4.7.3. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда (статья 219 ТК РФ).

4.7.4. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. N 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы комитета по высшей школе»;

- 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 № 426-ФЗ.

4.7.5. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам могут не устанавливаться.

4.7.6. Размер компенсационных выплат за выполнение работ:

- в ночное время – в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы с 22: 00 часов до 6 : 00 часов утра.

4.7.7. Данный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

4.8. Переработка рабочего времени всех работников образовательных учреждений, в том числе воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

4.9. 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.

4.10. Отдел образования и профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.11. Стороны считают необходимым:

4.11.1. Проводить совместно

- мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

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

4.11.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы всех категорий работников образовательных учреждений для определения размера стимулирующих выплат;

4.11.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.11.4. Применять утверждённый Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.11.5. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

4.11.6. Обмениваться оперативной информацией о задолженности по зарплате работникам образовательных учреждений из бюджетов всех уровней и принимать меры по ее ликвидации.

4.11.7. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществлять с письменного согласия работника за дополнительную плату. Порядок установления и размеры дополнительной оплаты утверждаются учреждением самостоятельно и закрепляются в коллективном и трудовом договоре.

4.11.8. Конкретизировать в каждом учреждении и фиксировать в коллективном договоре Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры доплат.

4.12. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда **стороны совместно:**

4.12. 1. **Вырабатывают предложения по:**

- повышению уровня оплаты труда работников учреждений, включая доплаты за ученые степени;

- установлению размеров окладов (должностных окладов) по всем категориям работников;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.12.2. **Добиваются:**

- определения конкретных этапов в последовательном приближении минимальной оплаты труда работников образования к величине прожиточного минимума;

- сохранения государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных учреждений соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений города.

4.13. Стороны:

4.13.1. Регулярно проводят анализ уровня оплаты труда работников образования области.

4.13.2. принимают меры по повышению ответственности работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

4.14. Стороны считают обязательным включать в соглашения, коллективные договоры пункты об обязанности работодателя:

4.14.1. Производить оплату труда педагогических работников учреждений за время осенних, зимних, весенних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.14.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.14.3. Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективными договорами учреждений, трудовыми договорами или Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.14.4. В письменной форме извещать каждого работника учреждений образования о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.14.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

4.15. Стороны рекомендуют органам управления образованием и руководителям:

4.15.1. Обеспечивать занятость работников во время карантин, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производить в полном размере, что зафиксировать в коллективном договоре.

4.15.2. Сохранять заработную плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, что закрепляется в соглашениях и коллективных договорах.

4.15.3. 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.

4.16. Стороны согласились:

не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

4.17. Работодатели:

4.17.1. Обеспечивают своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с

действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Порядок и условия стимулирования труда руководителей учреждений устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения территориального профсоюзного органа.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, данным Соглашением и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

4.17.2. Обеспечивают повышение уровня реальной заработной платы в соответствии с нормативными документами.

4.17.3. Закрепляют в коллективных договорах учреждений:

- порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни;
- размеры выплат компенсационного характера;
- порядок определения выплат стимулирующего характера и критерии их установления;
- порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен;

4.17.4. Осуществляют полную и своевременную уплату налогов и перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускают образования задолженности по заработной плате.

4.17.5. Устанавливают оплату труда уполномоченным и внештатным правовым инспекторам труда в размере не менее 10% МРОТ.

4.18. Профсоюз:

4.18.1. Участвует в установлении систем оплаты труда.

4.18.2. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

V. Рабочее время и время отдыха

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.1.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утвержденным Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений и организаций определяется уставом учреждений и правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом

особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 закона «Об образовании».

5.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.1.4. В каникулярный период администрация вправе привлекать педагогических работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, по особому графику.

5.1.5. Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

5.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска: - в течение двух лет подряд, - а также работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

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 соответствии с установленным порядком.

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.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.1.8. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере.

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

Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.10. Расчёт средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.2.3. Предоставлять руководителям и работникам образовательных организаций с учетом производственных и финансовых возможностей организации дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;
- рождение ребенка - не менее 1 рабочего дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дней;
- председателям городских, первичных организаций профсоюза - не менее 4-х рабочих дней в год;
- внештатным правовым инспекторам труда – не менее 2 рабочих дней в год;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – не менее 2 рабочих дней в год;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – не менее 2-х дней
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- руководителям и работникам учреждений образования, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - не менее 2 рабочих дней.

В коллективном договоре закрепляется конкретная продолжительность таких отпусков, а также дополнительные случаи и условия их предоставления.

5.3. Стороны считают необходимым:

5.3.1. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска родителям, в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей, в любое время по их желанию;

5.3.2. Установить и предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений (постановление Правительства РФ от 12.04.2013. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями государственного (муниципального) учреждения»), их заместителей, руководителей структурных подразделений, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3

календарных дней. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, предусматривать муниципальными Соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.3.3. Обеспечивать работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

5.3.4. Дополнительные оплачиваемые отпуска присоединять к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

VI. Охрана труда и здоровья работников

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

6.1.2. Создают и организуют работу комиссий по охране труда и здоровья работников отрасли.

6.1.3. Осуществляют постоянный контроль соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, обучением и проверкой знаний по охране труда работодателей, предоставлением компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждениях образования.

6.1.4. Разрабатывают и реализуют программы улучшения условий и охраны труда, социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников.

6.1.5. Обобщают и распространяют передовой опыт по улучшению условий и охраны труда.

6.1.6. Содействуют проведению ежегодной специальной оценки условий труда рабочих мест не менее 20% от общего их количества в организации, введению новых рабочих мест с обязательной специальной оценкой условий труда. Специальной оценки условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

6.1.7. Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателей, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по приемке образовательных учреждений и организаций при вводе в эксплуатацию и к новому учебному году (п.2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014г. № МК-588/12 «О подготовке к новому учебному году»).

6.2. Работодатель:

6.2.1. Организует разработку правил и инструкций по охране труда для **каждой профессии и вида работ, а также** кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений учреждений повышенной опасности и утверждает их по согласованию с Профсоюзом.

6.2.2. Организует за счет средств соответствующих бюджетов обучение и аттестацию знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно ст. 225 ТК РФ.

6.2.3. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе указанных в ст.213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований)

по просьбам работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.4. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, учащимися в учреждениях. Своевременно извещает профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и выполнении мероприятий по устранению их причин

6.2.5. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда. Списки профессий и должностей на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

6.2.6. Организует проведение специальной оценки условий труда в учреждениях в соответствии со ст. 212 ТК РФ и ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ.

6.2.7. Обеспечивает выполнение предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.2.8. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.9. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка представителей профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда, уполномоченных и инспекторов профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 8 рабочих часов.

6.2.10. Предусматривает стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюза за участие в общественном управлении учреждением, но не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

6.2.11. Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

6.2.12. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраны труда (ст. 212 ТК РФ) на основании положения «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях», разработанного и утвержденного Департаментом образования Ивановской области.

6.3.Профсоюз:

6.3.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

6.3.2. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

6.3.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.4. Иницирует включение раздела "Условия и охрана труда" в коллективные договоры учреждений и территориальное соглашение.

6.3.5. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников в учреждениях образования по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

6.3.6. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

6.3.7. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

6.3.8. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

6.3.9. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов Профсоюза по вопросам охраны труда.

6.3.10. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда не по вине работника.

6.3.11. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профсоюзах».

VII. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

7.1. Права и гарантии деятельности городской и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, ФЗ «О профсоюзах», ОЗ «О правах профсоюзов», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением об Ивановской областной организации профсоюзов народного образования и науки и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы (06 декабря 2017 г.), иных соглашений, уставов и коллективных договоров учреждений.

7.2. Отдел образования (работодатели):

7.2.1. Способствует созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в учреждениях, соблюдает права и гарантии Профсоюза, работников образования и науки всех уровней в соответствии с Уставом профсоюза, ТК РФ, ФЗ «О профсоюзах», другими правовыми актами, соглашениями, коллективными договорами, не допуская ограничения установленных федеральным законом, а также ОЗ «О правах профсоюзов» прав и гарантий профсоюзной деятельности.

Поддерживает создание первичных профсоюзных организаций и обеспечивают условия для уставной деятельности их выборных органов. Содействует профессиональным союзам в их деятельности и не допускает случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

7.2.2. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав в соответствии со ст. 11, 17 «О профсоюзах» для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.3. Обеспечивает, 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 на расчетные счета профсоюзных организаций в соответствии с ТК РФ (ст. 377), ст. 28 п.3 ФЗ «О профсоюзах», настоящим Соглашением, коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

7.2.5. Своевременно рассматривает представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений (ст. 19 ФЗ «О профсоюзах»).

7.2.6. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, освобождает председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, членов выборных профсоюзных органов, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

7.2.7. Несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение законодательства о профсоюзах (ст. 30 ФЗ «О профсоюзах»). По требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

7.2.8. Председатели территориальных и первичных организаций профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т.д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы, Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 8 рабочих часов.

7.3. Отдел образования:

предоставляет городскому выборному профсоюзному органу безвозмездно:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, Президиумов, собраний,

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайтах муниципальных органов управления образования,

- необходимые нормативные документы,

- обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений,

- предоставлять транспортные средства,

- создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа территориальной профсоюзной организации в соответствии со ст.28 ФЗ «О профсоюзах» и ст. 377 ТК РФ.

7.4. Работодатели:

предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения независимо от численности работников бесплатно:

- необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников,

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте учреждений (при наличии данных видов связи у работодателя),

- необходимые нормативные документы;

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений,

- безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства,

- создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 28 ФЗ «О профсоюзах» и ст. 377 ТК РФ.

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

7.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть (п.10.3.1. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы (06 декабря 2017 г.)) 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, профорганизаторы - 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.

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

7.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 8 рабочих часов.

7.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах.

7.7. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя, не менее 20% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

Оплата труда председателя территориальной профсоюзной организации, как общественной некоммерческой организации, производится ежемесячно за счёт средств соответствующего муниципального бюджета в размере, установленном городским Соглашением, но не менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

7.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом

предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

VIII. Контроль выполнения Соглашения

8.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

8.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

8.3. 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 соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

8.4. Органы Профсоюза образования, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

8.5. Соглашение принято на собрании председателей первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений 01.03.2018 года в г.о.Тейково в количестве четырёх подлинных экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

Приложение № 1
к Соглашению между
отделом образования
администрации г.Тейково и
Тейковской городской организацией
профессионального союза работников
народного образования и науки
на 2018 - 2021 годы

**ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих образовательные программы дошкольного образования, общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 «Положение о Министерстве образования и науки Российской Федерации.»

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной работы (далее - учебная нагрузка) определены в разделе "Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей" настоящего приложения.

Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей

Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере

образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) начального и среднего профессионального образования.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение № 2
к Соглашению между
отделом образования
администрации г.Тейково и
Тейковской городской организацией
профессионального союза работников
народного образования и науки
на 2018 - 2021 годы

**Рекомендации о закреплении в отраслевых муниципальных
соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда
педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной
категории за выполнение педагогической работы по должности с другим
наименованием, по которой не установлена квалификационная
категория, а также в других случаях**

В отраслевых муниципальных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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 в следующих случаях:

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы 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	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

физической культуре); инструктор по физической культуре	
--	--