

Глава муниципального образования
«Котлас»

_____ А.В. Бральнин

«_____» _____ 2018 года

М. П.

Председатель Котласской городской
организации профсоюза работников
народного образования и науки РФ

_____ О.А. Василенко

«_____» _____ 2018 года

М. П.

**ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между администрацией муниципального образования «Котлас»
и Котласской городской организацией профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации,
регулирующее социально-трудовые отношения
в муниципальных образовательных учреждениях
муниципального образования «Котлас»
на 2018-2020 годы**

**ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между администрацией муниципального образования «Котлас»
и Котласской городской организацией профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации,
регулирующее социально-трудовые отношения
в муниципальных образовательных учреждениях
муниципального образования «Котлас» на 2018-2020 годы**

1. Общие положения

1.1. Муниципальное образование «Котлас» в лице администрации муниципального образования «Котлас» (далее - Администрация), являющееся учредителем муниципальных образовательных учреждений и уполномоченное на заключение отраслевого территориального соглашения (далее – Соглашение), и Котласская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация профсоюза), заключили настоящее Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования «Котлас» на 2018 – 2020 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Котлас» (далее – муниципальные образовательные учреждения), по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и работодателей, повышению их уровня жизни, престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.2. Настоящее Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников муниципальных образовательных учреждений.

Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законодательстве Архангельской области, нормативных правовых актах Архангельской области и муниципального образования «Котлас».

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях, а также при заключении трудовых договоров с работниками муниципальных учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.4. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников муниципальных образовательных учреждений при заключении коллективных договоров.

1.5. В коллективных договорах муниципальных образовательных учреждений с учетом особенностей их уставной деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников муниципальных образовательных учреждений, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области и настоящим Соглашением.

1.6. Сторонами Соглашения (далее Стороны) являются:

Котласская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – организация Профсоюза) – полномочный представитель работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных МО «Котлас»;

администрация муниципального образования «Котлас» (далее – Администрация) – полномочный представитель работодателей в лице главы администрации МО «Котлас».

1.7. Действие Соглашения распространяется на муниципальные образовательные учреждения, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.8. Стороны договорились о том, что:

1.8.1. Организация профсоюза, её первичные профсоюзные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, в том числе по вопросам оплаты труда, условий охраны труда, занятости, найма, увольнения работников муниципальных образовательных учреждений, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и работников муниципальных образовательных учреждений.

1.8.2. Непосредственно в муниципальных образовательных учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками муниципальных образовательных учреждений и работодателями осуществляется путем

заключения коллективных договоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При этом настоящее Соглашение рассматривается как основа для переговоров по заключению коллективных договоров. Коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.8.3. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения 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 и настоящим Соглашением. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией и оформляются приложением к Соглашению, являются неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов образовательных учреждений.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) одной или обеих Сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.8.5. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, иные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

1.8.6. В случае принятия органами государственной власти Архангельской области, органами местного самоуправления муниципального образования «Котлас» решений, улучшающих положение работников муниципальных образовательных учреждений по сравнению с условиями, закрепленными в настоящем Соглашении, данные решения до внесения соответствующих изменений в Соглашение реализуются непосредственно.

1.8.7. Соглашение вступает в силу с 01 января 2018 года и действует до 31 декабря 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2020 года.

1.8.8. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Профсоюз доводит текст Соглашения с приложениями до первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

Текст Соглашения после уведомительной регистрации размещается на официальном сайте администрации МО «Котлас» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»).

1.8.9. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. Стороны считают необходимым обеспечить в предстоящий период дальнейшее развитие социального партнерства между Организацией профсоюза и Администрацией, первичными профсоюзными организациями и образовательными учреждениями, в связи с чем обязуются:

2.1.1. Создать на период действия данного Соглашения на равноправной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования муниципального образования «Котлас» (далее - Комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления не реже одного раза в год текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

Комиссия формируется на равноправной основе из представителей Сторон Соглашения и действует в соответствии с Положением, утвержденным постановлением администрации МО «Котлас».

В соответствии с Положением Комиссия уполномочена разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению отдельных условий Соглашения.

2.1.2. Систематически проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в отрасли на уровне местного самоуправления, муниципальных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников муниципальных образовательных учреждений, совершенствования ведомственной нормативно-правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. С целью обеспечения реализации Соглашения формировать предложения в адрес Администрации и Собрания депутатов муниципального образования «Котлас», а также законодательной и исполнительной власти области, добиваться их рассмотрения.

2.1.4. Содействовать развитию социального партнерства на уровне муниципальных образовательных учреждений, оказывать им методическую помощь в подготовке проектов коллективных договоров, осуществлять анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров.

2.2. Стороны согласились:

2.2.1. Рекомендовать работодателям заключать коллективные договоры с выборными профсоюзными органами как представителями работников муниципальных образовательных учреждений, обеспечивать исполнение законодательства Российской Федерации и Архангельской области, нормативно-правовых актов местного самоуправления и отчитываться не реже одного раза в год перед работниками муниципальных образовательных учреждений о выполнении коллективных договоров.

2.2.2. Рекомендовать работодателям принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (либо по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации), в соответствии с Примерным перечнем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых (утверждаемых) с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 1 к настоящему Соглашению).

2.2.3. Устанавливать либо изменять условия труда в муниципальных образовательных учреждениях, разрабатывать и принимать в муниципальных образовательных учреждениях локальные нормативные акты, касающиеся вопросов оплаты труда с учетом мнения (либо по согласованию) с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Рекомендовать урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2.5. Рекомендовать муниципальным образовательным учреждениям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

2.2.6. Рекомендовать муниципальным образовательным учреждениям, первичным профсоюзным организациям при рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников муниципальных образовательных учреждений, включать в состав рабочих групп представителей Организации профсоюза.

2.3. Стороны считают необходимым:

2.3.1. Обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления муниципальных образовательных учреждений.

2.3.2. Рекомендовать муниципальным образовательным учреждениям при формировании рабочих групп по разработке проектов локальных нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников муниципальных образовательных учреждений, включать в состав указанных рабочих групп представителей Профсоюза.

2.3.3. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений при принятии законодательных и иных нормативных правовых актов.

2.3.4. Содействовать созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в муниципальных образовательных учреждениях.

2.4. Администрация:

2.4.1. Организует финансовое обеспечение деятельности подведомственных муниципальных образовательных учреждений, исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания.

2.4.2. Способствует дополнительному профессиональному образованию педагогических работников муниципальных образовательных учреждений по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

2.4.3. Предоставляет Организации профсоюза по её запросам информацию:

- о численности и качественном составе педагогических работников муниципальных образовательных учреждений;
- о системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений;
- о размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, предусмотренным формами отчётов Администрации;
- об объёме задолженности по выплате заработной платы;
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;
- о принятых исполнительными органами государственной власти Архангельской области, муниципального образования «Котлас» решениях об объёмах финансирования отдельных направлений в сфере деятельности, касающихся трудовых прав работников муниципальных образовательных учреждений.

2.4.4. Разрабатывает проекты нормативных правовых актов муниципального образования «Котлас», касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников муниципальных образовательных учреждений, с учётом мнения Организации профсоюза в случаях и порядке, установленных статьёй 35.1 Трудового кодекса РФ и

Порядком участия Котласской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников (Приложение № 2 к настоящему Соглашению).

2.4.5. При формировании рабочих групп по разработке проектов нормативных правовых актов муниципального образования «Котлас», касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников

муниципальных образовательных учреждений, включает в состав указанных рабочих групп представителей Организации профсоюза.

2.4.6. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в муниципальных образовательных учреждениях.

2.4.7. Включает Организацию профсоюза в перечень организаций для рассылки нормативных правовых актов, распорядительных документов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников муниципальных образовательных учреждений.

2.5. Организация профсоюза:

2.5.1. Способствует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности, укреплению трудовой дисциплины в коллективах муниципальных образовательных учреждений, установлению партнерских взаимоотношений выборных органов первичных профсоюзных организаций с работодателями.

2.5.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников муниципальных образовательных учреждений.

2.5.3. Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в образовательных учреждениях.

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

2.5.5. Оказывает членам Профсоюза, выборным органам первичных профсоюзных организаций, руководителям муниципальных образовательных учреждений помощь в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также в заключении коллективных договоров, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров и по иным вопросам.

2.5.6. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов работников муниципальных образовательных учреждений, состоящих в Профсоюзе, в судебных и иных органах государственной власти.

2.5.7. Освещает деятельность Организации профсоюза в области социального партнёрства, защиты социально-трудовых и экономических прав работников муниципальных образовательных учреждений в средствах массовой информации на сайте Организации профсоюза в сети «Интернет».

2.5.8. Осуществляет обучение руководителей муниципальных образовательных учреждений, состоящих в Профсоюзе, председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.5.9. Выступает инициатором начала переговоров по продлению действия настоящего Соглашения, заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания настоящего Соглашения.

2.5.10. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

3. Обязательства Сторон в области экономики и управления образованием

3.1. Стороны считают целесообразным:

3.1.1. Совместно готовить предложения в части модернизации сферы образования в муниципальных образовательных учреждениях, нормативных правовых актов, предусматривающих осуществление национальных проектов в области образования, а также своевременного и полного материального обеспечения объектов сферы образования.

3.1.2. Добиваться выполнения законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Архангельской области, муниципального образования «Котлас» в части оплаты труда и мер социальной поддержки работников муниципальных образовательных учреждений.

3.1.3. Добиваться ответственности руководителей муниципальных учреждений за соблюдение трудового законодательства, обеспечение мер социальной поддержки работников муниципальных образовательных учреждений.

3.1.4. Установить, что в соответствии с коллективным договором и Положением о системе оплаты труда муниципального образовательного учреждения (далее – Положением о системе оплаты труда) с учетом мнения (или по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации образовавшаяся в муниципальном образовательном учреждении экономия фонда оплаты труда может быть направлена на оказание дополнительной материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работников в порядке, разработанном муниципальным образовательным учреждением на основе Примерного положения о порядке осуществления выплат социального характера (Приложение № 3 к настоящему Соглашению).

3.1.5. Осуществлять мероприятия по изменению типа муниципальных образовательных учреждений с привлечением выборного органа первичной профсоюзной организации к оценке возможности и целесообразности сохранения или изменения типа существующих муниципальных образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством.

3.2. Стороны считают необходимым:

3.2.1. Рекомендовать работодателям определять в коллективном договоре формы участия представителей работников в управлении муниципальным образовательным учреждением.

3.2.2. Рекомендовать работодателям предоставлять первичным профсоюзным организациям муниципальных образовательных учреждений информацию по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.3. Обеспечивать по запросу организации Профсоюза предоставление информации, необходимой для проведения мониторинга по вопросам социально-экономических и трудовых прав работников муниципальных образовательных учреждений.

3.2.4. Вносить предложения по вопросам совершенствования работы образовательных организаций, систем оплаты труда, социального партнерства, трудовых отношений, условий труда и отдыха.

3.3. Организация Профсоюза обязуется:

3.3.1. Осуществлять представительство интересов работников на уровне местного самоуправления, в том числе при разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим трудовые, социальные и профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза.

3.3.2. Изучать уровень жизни работников различных профессионально-квалификационных групп.

3.3.3. Проводить и принимать участие в проведении мониторингов по определению уровня жизни работников в части оплаты труда и других социальных выплат.

3.3.4. Вносить предложения по вопросам совершенствования работы муниципальных образовательных учреждений, систем оплаты труда, социального партнерства, трудовых отношений, условий труда и отдыха.

4. Регулирование трудовых отношений в сфере образования

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава муниципального

образовательного учреждения, локальных нормативных актов муниципального образовательного учреждения.

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

4.1.2. Трудовой договор с работниками 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.

4.1.3. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

объем учебной нагрузки, установленный работнику муниципального образовательного учреждения при тарификации;

конкретный размер устанавливаемого работнику муниципального образовательного учреждения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику муниципального образовательного учреждения повышающих коэффициентов к окладам;

конкретные размеры устанавливаемых работнику муниципального образовательного учреждения выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику муниципального образовательного учреждения премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных положением о системе оплаты труда образовательного учреждения;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных положением о системе оплаты труда образовательного учреждения.

4.1.4. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника муниципального образовательного учреждения, может выполняться только с письменного согласия работника муниципального образовательного учреждения в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

4.1.5. В случаях, если работник осуществляет дополнительную работу по замещаемой или другой должности (профессии) на условиях совмещения (расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) в пределах своего рабочего времени, в действующий трудовой договор вносятся дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором отражается трудовая функция, условия и оплата труда за выполнение дополнительной работы.

4.1.6. В случае, если работник осуществляет дополнительную работу по замещаемой или иной должности (профессии) за пределами своего рабочего времени на условиях внутреннего совместительства, с ним заключается отдельный трудовой договор, в котором отражаются трудовая функция, условия и оплата труда по занимаемой на условиях совместительства должности.

4.1.7. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников муниципальных образовательных учреждений в письменной форме

о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам муниципальных образовательных учреждений), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.1.8. Работники муниципальных образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же муниципальном образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.1.9. Контроль за соблюдением в муниципальных образовательных учреждениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется организацией Профсоюза, первичными профсоюзными организациями муниципальных образовательных учреждений, правовой инспекцией труда, а также иными уполномоченными органами, предусмотренными трудовым законодательством. С этой целью проводятся совместные проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с последующим обсуждением их результатов и принятием совместных решений.

4.2. Стороны рекомендуют работодателям:

4.2.1. Оформить в письменной форме трудовые договоры с работниками муниципальных образовательных учреждений, в случае, если они не были заключены ранее при приеме на работу.

4.2.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с указанием даты с уставом муниципального образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, действующими в муниципальном образовательном учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника муниципального учреждения.

4.2.3. При определении должностных обязанностей работников муниципальных образовательных учреждений, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров.

4.2.4. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.5. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками муниципальных образовательных учреждений выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника муниципального образовательного учреждения от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

4.2.6. Предусматривать в коллективных договорах дополнительное основание предоставления преимущественного права оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников для работников муниципальных образовательных учреждений, повышающих свою квалификацию либо уровень образования в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.2.7. Представлять в Профсоюз информацию в недельный срок со дня получения требования или представления от Профсоюза устранить выявленные нарушения и сообщать в соответствующий профсоюзный орган о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

4.3. Организация Профсоюза обязуется:

4.3.1. Оказывать методическую и правовую помощь работодателям и работникам – членам Профсоюза в регулировании трудовых отношений, своевременно информировать работодателей и первичные профсоюзные организации об изменениях законодательства Российской Федерации и Архангельской области.

4.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением трудовых прав работников муниципальных образовательных учреждений – членов Профсоюза:

в течение пяти рабочих дней с момента заключения трудового договора обеспечить его правовую экспертизу;

в течение семи рабочих дней рассматривать заявления работников муниципальных учреждений – членов Профсоюза по вопросам нарушения их трудовых прав;

с целью устранения нарушений направлять работодателю представления и, в случае необходимости, информировать государственную инспекцию труда о допущенных нарушениях прав работников.

4.3.3. Не реже одного раза в год проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников муниципальных образовательных учреждений – членов Профсоюза.

4.3.4. Силами правовой инспекции труда Профсоюза предоставлять работникам муниципальных образовательных учреждений – членам Профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в регулировании трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений, в том числе представлять их интересы:

во время переговоров с работодателем и в органах, рассматривающих индивидуальные трудовые споры;

в судебных органах, в том числе по вопросам защиты пенсионных прав.

4.3.5. Оказывать помощь в подготовке исковых заявлений членам Профсоюза и других документов в суды, прокуратуру и государственную инспекцию труда.

4.3.6. Обеспечивать правовое обучение профсоюзного актива и работников муниципальных образовательных учреждений – членов Профсоюза.

4.3.7. В установленном законодательством порядке рассматривать обращения работодателей для учета мотивированного мнения (или согласования) по вопросам принятия решений или локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Соглашением, коллективным договором.

5. Регулирование вопросов рабочего времени и времени 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 муниципальных образовательных учреждений определяется работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, специфики работы муниципального образовательного учреждения.

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 нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также Примерного положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (Приложение № 4 к настоящему Соглашению).

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников муниципального образовательного учреждения (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем муниципального образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации государственного учреждения.

5.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, утвержденным руководителем муниципального образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1.4. Сверхурочная работа воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу определяются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения.

5.1.5. Для женщин, работающих в муниципальных образовательных учреждениях, в коллективном договоре или трудовом договоре устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий женщин, для которых иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.7. Объем учебной нагрузки, установленный для педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) у данного работника муниципального образовательного учреждения.

5.1.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

5.1.9. Распределение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.1.10. Тарификация учителей, осуществляющих обучение по

основным общеобразовательным программам обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, на дому или в медицинских организациях, осуществляется на общих основаниях.

5.1.11. Наступление каникул для обучающихся, в том числе для обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.1.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, других работников муниципального образовательного учреждения – в течение календарного года

в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.1.13. Предоставлять работникам – мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, по их желанию отпуск в период отпуска жены при наличии подтверждающих документов.

5.1.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника муниципального образовательного учреждения. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.1.15. По соглашению сторон при предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.1.16. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании

в Российской Федерации» в порядке, предусмотренном Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 5 к настоящему Соглашению).

5.1.17. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20).

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 6 к настоящему Соглашению).

5.1.18. Работникам муниципальных образовательных учреждений, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, правилами внутреннего распорядка муниципального образовательного учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения, на основе Примерного перечня профессий и должностей работников образовательных учреждений, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (Приложение № 7 к настоящему Соглашению).

Руководителям муниципальных образовательных учреждений предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 5 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам муниципальных образовательных учреждений, составляющая не менее трех календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предоставляемого работнику муниципального образовательного учреждения, закрепляется в трудовом договоре.

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

5.1.19. Муниципальное образовательное учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей вправе предоставлять работникам муниципальных образовательных учреждений дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и оплачиваются за счет средств муниципального образовательного учреждения, полученных от приносящей доход деятельности. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ.

В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие условия их предоставления.

5.2. Профсоюз обязуется:

5.2.1. Контролировать соблюдение графиков отпусков работников муниципальных образовательных учреждений на очередной календарный год, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Ежегодно проводить проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам муниципальных образовательных учреждений – членам Профсоюза.

5.2.3. Контролировать соблюдение прав работников муниципальных образовательных учреждений – членов Профсоюза при отзыве их из отпуска.

5.2.4. Предоставлять работникам муниципальных образовательных учреждений – членам Профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

5.2.5. Знакомить работников муниципальных образовательных учреждений-членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области, регулирующими режим работы и отдыха работников муниципального учреждения.

6. Регулирование вопросов оплаты труда и нормирования труда

6.1. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, Положением о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения (далее – Положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем муниципального образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, а также трудовым договором.

6.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.2.1. Разрабатывают Положение о системе оплаты труда, которое может являться приложением к коллективному договору.

6.2.2. Предусматривают в Положении о системе оплаты труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по 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;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы педагогических работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании муниципального образовательного учреждения;

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

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

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 муниципального образовательного учреждения;

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального учреждения.

6.3. Соглашение, коллективные договоры с учетом финансово-экономического положения работодателя могут содержать льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными действующим законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области и муниципального образования «Котлас».

6.4. При разработке и утверждении в муниципальных образовательных 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 всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

6.6. В целях дифференциации оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по муниципальному образовательному учреждению (структурному подразделению муниципального образовательного учреждения).

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением установления повышающих коэффициентов по учреждению за:

- выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя (руководителя учебной группы);

- работу по проверке тетрадей (письменных работ) в 1-4 классах, письменных работ по русскому (родному) языку и литературе, математике, иностранному языку, географии, истории, обществознанию, химии, физике, биологии, черчению, работу по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната;

- заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), учебной мастерской, учебно-консультационным пунктом, руководство предметно-цикловыми комиссиями.

Применение этих повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.7. В случаях, когда Положение о системе оплаты труда предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда работников муниципального учреждения осуществляется:

при увеличении стажа непрерывной работы – начиная с даты достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном учреждении, либо с даты представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома кандидата или доктора наук;

при присвоении почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – с даты присвоения соответствующего почетного звания.

При наступлении у работника муниципального образовательного учреждения права на изменение размеров оплаты труда 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.

6.8. Работодатели осуществляют компенсационные выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры компенсационных выплат за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными 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.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда.

Размеры доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

Установленные работникам гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

- на рабочих местах, отнесенных к вредным условиям труда и (или) опасным условиям труда, устанавливается минимальный размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

- на рабочих местах, условия труда на которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней за фактически отработанное время во вредных условиях труда в соответствии со статьями 117 и 121 Трудового кодекса Российской Федерации;

- на рабочих местах, условия труда на которых отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. Для следующих категорий педагогических работников муниципального образовательного учреждения аттестация в целях установления квалификационной категории проводится по итогам анализа профессиональных достижений аттестуемого педагогического работника муниципального образовательного учреждения:

педагогические работники муниципального образовательного учреждения, имеющие почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник народного образования», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогическим работникам образовательных организаций – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

педагогические работники муниципального образовательного учреждения, имеющие отраслевые награды (ведомственные знаки отличия) Министерства образования и науки Российской Федерации (медаль К.Д. Ушинского, почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», нагрудные знаки «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта»), награды Архангельской области, награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, отраслевые звания и знаки отличия Архангельской области, в том числе установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слова «Почетный» – при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогическим работникам муниципальных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

педагогические работники муниципального образовательного учреждения, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук;

педагогические работники муниципального образовательного учреждения – учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели – победители конкурсного отбора в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;

педагогические работники муниципального образовательного учреждения – победители, призеры и лауреаты очных общероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства за последние пять лет;

педагогические работники муниципального образовательного учреждения – специалисты (эксперты) регионального банка при условии их участия в выполнении экспертных работ не менее пяти раз в год в течение пяти лет, предшествующих его аттестации.

6.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся доплаты, размеры которых устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.13. Порядок, размер и условия оплаты труда работников за замещение уроков (учебных занятий) временно отсутствующих педагогов определяются в Положениях о системе оплаты труда, коллективных договорах, локальных нормативных актов.

Возложение обязанностей по выполнению педагогическим работником дополнительной работы возможно только с его предварительного согласия, оформленного в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося основанием издания соответствующего приказа работодателя.

Уроки (учебные занятия) временно отсутствующих педагогов, как правило, должны замещаться педагогами той же специальности. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов, оплачивается дополнительно.

6.14. При направлении работодателем педагогических работников муниципального образовательного учреждения для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ.

Работникам муниципального образовательного учреждения, направляемым работодателем для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, а также для участия

в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Порядок направления работников муниципального образовательного учреждения в служебные командировки, сроки служебной командировки и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки, а также возмещение расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных образовательных учреждений производится в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами муниципального образования «Котлас».

6.15. В муниципальном образовательном учреждении утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации единое штатное расписание, включающее должности всех работников муниципального образовательного учреждения, оплата труда которых производится на основании окладов (должностных окладов), в том числе вакантные должности и должности работников структурных подразделений.

В штатное расписание включаются наименования должностей (без сокращений, в соответствии с квалификационными справочниками), размеры окладов (должностных окладов), рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные действующим в муниципальном образовательном учреждении Положением о системе оплаты труда.

6.16. В муниципальном образовательном учреждении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждается тарификационный список.

В тарификационный список включаются все педагогические работники муниципального образовательного учреждения, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, включая педагогических работников структурных подразделений, педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительном отпуске до одного года, отсутствующих свыше двух месяцев по иным причинам, вакансии.

Тарификационный список должен содержать наименование должности педагога (без сокращений, в соответствии с квалификационным справочником), размеры ставок заработной платы, рассчитанные с учетом повышающих коэффициентов, образующих новую ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер, предусмотренные действующим в муниципальном образовательном учреждении Положением о системе оплаты труда.

При передаче учебной (педагогической) нагрузки для выполнения другим работникам на период отсутствия основного работника или при наличии вакансии составляются дополнительные тарификационные списки.

6.17. При выплате заработной платы извещать в письменной форме путем выдачи расчетного листка каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

6.18. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала.

6.19. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работникам от работодателя, производить в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачивать не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

6.21. Стороны считают необходимым:

6.21.1. Проводить мониторинг систем оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях.

6.21.3. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации руководителям муниципальных образовательных учреждений по совершенствованию Положений о системе оплаты труда, а также по нормированию труда в муниципальных образовательных учреждениях.

6.21.4. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников муниципальных образовательных учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

6.22. Стороны рекомендуют работодателям:

6.22.1. Информировать работников муниципальных образовательных

учреждений не реже одного раза в полугодие о расходовании средств, направленных на стимулирующие выплаты.

6.22.2. Сохранять за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.22.3. Обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника путем закрепления соответствующих процедур в правилах внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения, а также соблюдение требования о том, что продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника муниципального образовательного учреждения 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.23. Организация Профсоюза обязуется:

6.23.1. В период проведения тарификации проводить проверку правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки, исчисления педагогического стажа, определения образования педагогических работников – членов Профсоюза и на основе этого – определять правильность исчисления заработной платы.

6.23.2. Представлять интересы работников – членов Профсоюза при принятии решений комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения, в том числе проводить проверку правильности начисления стимулирующих выплат работникам – членам Профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда.

6.23.3. Оказывать правовую помощь работникам – членам Профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера.

6.23.4. Проводить проверки соблюдения законодательства по вопросам оплаты труда.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации, награждение

7.1. Стороны договорились, что:

7.1.1. В случае истечения у педагогического и руководящего работника муниципального образовательного учреждения срока действия квалификационной категории по заявлению работника, руководителя муниципального образовательного учреждения сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией муниципального образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;

2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;

б) если педагогическим работникам до наступления права для назначения страховой пенсии по старости осталось не более одного года;

7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

8) при истечении действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

9) выявления допущенного руководителем соответствующего образовательного учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

7.1.2. В целях повышения заинтересованности работников муниципальных образовательных учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор.

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физической культуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования.
Руководитель физического воспитания	Учитель (преподаватель) физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии); преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду; педагог дополнительного образования.
Учитель-дефектолог	Учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры; музыкальный руководитель; концертмейстер

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); концертмейстер; музыкальный руководитель
Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель (преподаватель) изобразительного искусства, МХК; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель; преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
Учитель (преподаватель) физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации, тьютор
Педагог-психолог	Воспитатель; социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-организатор	Старший вожатый; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший вожатый	Педагог-организатор; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

7.1.3. Работники муниципальных образовательных учреждений (их несовершеннолетние дети) имеют право на компенсацию за счет средств местного бюджета расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется:

- за женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам;
- за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.1.4. Работникам муниципальных образовательных учреждений в соответствии с законодательством Архангельской области выплачивается:

1) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

2) единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника муниципального учреждения на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья.

7.1.5. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с законодательством Архангельской области.

7.1.6. В случае прохождения периодических и (или) внеочередных медицинских осмотров, обучения санитарно-гигиеническому минимуму в нерабочее время работникам производится компенсация, размер которой зависит от затраченного работником времени, в виде доплаты или дополнительного времени отдыха. Порядок и условия компенсации устанавливаются коллективными и (или) трудовыми договорами. Конкретный вид и размер компенсации определяется по соглашению сторон трудового договора.

7.2. Администрация муниципального образования в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры муниципальных образовательных учреждений.

7.3. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

7.3.2. Гарантируют своевременно и в полном объеме перечисление взносов работников муниципальных образовательных учреждений в Пенсионный фонд.

7.4. Организация Профсоюза:

7.4.1. Оказывает необходимую помощь педагогическим работникам – членам Профсоюза – в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа им отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

7.4.2. Участвует в пределах своих полномочий в организации летней оздоровительной кампании детей и осуществляет контроль за реализацией мероприятий по обеспечению их отдыха.

7.4.3. Способствует организации оздоровления работников.

8. Охрана труда и здоровья работников муниципальных образовательных учреждений

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

8.1. Администрация:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в муниципальных образовательных учреждениях.

8.1.2. Обеспечивает разработку и реализацию муниципальной программы и иных нормативных правовых актов муниципального образования «Котлас», содержащих государственные нормативные требования охраны труда при осуществлении образовательной деятельности, по вопросам, входящим в компетенцию Администрации.

8.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников муниципальных образовательных учреждений, несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании с президиумом Организации профсоюза с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.4. Информировывает Организацию профсоюза до 15 января года следующего за отчетным о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве с работниками, выделении муниципальными образовательными учреждениями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров, приобретение СИЗ, спецодежды и других компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.2. Стороны рекомендуют работодателям:

8.2.1. Разработать и ввести в действие Положение о системе управления охраной труда в образовательном учреждении.

8.2.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, в соответствии со ст. 217 ТК РФ у каждого работодателя, численность работников которого превышает 50 человек, вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей деятельности. При отсутствии у работодателя штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие

услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

8.2.3. Создавать на паритетных началах комитеты (комиссии) по охране труда из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, обеспечивать условия их работы.

8.2.4. Участвовать в подготовке и заключении соглашения по охране труда между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.2.5. Выделять средства, необходимые на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, которое заключается на каждый календарный год.

8.2.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и производственных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

8.2.7. Обеспечивать обучение руководителя и специалистов по охране труда в установленные сроки.

8.2.8. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах специальной оценки условий труда, льготах и компенсациях, на которые работник имеет право.

8.2.9. По результатам специальной оценки условий труда пересматривать размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

8.2.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором.

8.2.11. Устанавливать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, по сравнению с типовыми нормами, установленными Правительством Российской Федерации.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

При разработке коллективных договоров работодатели вправе применять нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципальных образовательных учреждений, установленные настоящим Соглашением (Приложение № 8 к настоящему Соглашению).

8.2.12. Производить за счет своих средств хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

8.2.13. Бесплатно выдавать работникам муниципального образовательного учреждения, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. При разработке коллективных договоров работодатели также вправе применять нормы бесплатной выдачи работникам муниципальных учреждений смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи, установленные настоящим Соглашением (Приложение № 9 к настоящему Соглашению) с указанием конкретных должностей.

Перечень рабочих мест, на которых ведутся работы, связанные с загрязнением, а также список работников, которые должны быть обеспечены смывающими и (или) обезвреживающими средствами, утверждаются локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор.

8.2.14. Бесплатно выдавать работникам муниципального образовательного учреждения санитарную одежду по нормам, утвержденным работодателем в соответствии с санитарными нормами и правилами.

8.2.15. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (в рабочее время), обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

Прохождение периодических медицинских осмотров (обследований), гигиенической подготовки проводить в рабочее время работников.

8.2.16. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные

законодательством.

8.2.17. Обеспечивать обучение персонала правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащих данному обучению и проверке в установленные сроки.

8.2.18. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших с работниками и обучающимися муниципальных образовательных учреждений при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.19. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в муниципальных образовательных учреждениях с сохранением заработной платы по основному месту работы в соответствии с коллективным договором (или устанавливают стимулирующие выплаты).

8.2.20. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.3. Организация профсоюза:

8.3.1. Способствует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборных органов первичных профсоюзных организаций, формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в муниципальных образовательных учреждениях, организует их обучение за счет средств работодателя.

8.3.2. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

8.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в муниципальных образовательных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

8.3.5. Обеспечивает реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время

приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.3.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.3.7. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов и распорядительных документов, содержащих требования охраны труда.

9. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению педагогических кадров в муниципальных образовательных учреждениях

9.1. Стороны совместно:

9.1.1. Принимают меры по созданию безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

9.1.2. Создают условия для непрерывного профессионального образования работников муниципальных образовательных учреждений.

9.1.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников муниципальных учреждений.

9.1.4. Не допускают при проведении структурных преобразований в отрасли массовых сокращений работников муниципальных образовательных учреждений.

9.1.5. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников муниципальных образовательных учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников муниципальных образовательных учреждений.

9.1.6. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, качества кадрового потенциала, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников муниципальных образовательных учреждений, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

9.2. Стороны считают, что:

9.2.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о

результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

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

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников муниципальных образовательных учреждений.

9.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников муниципальных образовательных учреждений.

9.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников муниципальных образовательных учреждений, содействуют трудоустройству высвобождаемых работников муниципальных образовательных учреждений.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. В течение учебного года в муниципальных образовательных учреждениях всех типов не осуществляются организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников муниципальных образовательных учреждений до окончания учебного года.

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
ликвидация организации;

сокращение численности или штата работников в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;
увольнение 10 и более процентов работников муниципального учреждения в течение 90 календарных дней.

9.5. Стороны рекомендуют:

9.5.1. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности включать в состав аттестационной комиссии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5.2. Включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссию при рассмотрении вопросов о представлении работников муниципальных образовательных учреждений к государственным и отраслевым наградам.

9.5.3. Предусматривать в коллективных договорах обязательства по:
сохранению количества рабочих мест;

проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по вопросам реорганизации и (или) ликвидации муниципальных образовательных учреждений, проблемам занятости высвобождаемых работников муниципальных образовательных учреждений, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам муниципальных образовательных учреждений;

предупреждению работников муниципальных учреждений о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца и предоставлению времени работнику муниципального образовательного учреждения для поиска работы в течение рабочего дня;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости лицам, работавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 55 лет для мужчин, 50 лет для женщин), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца;

определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников муниципальных учреждений;

созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам

профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

недопущению увольнения работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет, в связи с сокращением численности или штата организации.

10. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов в муниципальные образовательные учреждения

10.1. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в муниципальных образовательных учреждениях:

- проведение работы с молодыми педагогическими работниками, выполняющими учебную (преподавательскую) работу, (далее – молодые специалисты) с целью закрепления их в муниципальных образовательных учреждениях;

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов, развитию их творческой и социальной активности;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодых специалистов;

- развитие грантовой поддержки молодых специалистов;

- активизация и поддержка патриотического воспитания, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в муниципальных образовательных учреждениях.

10.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по:

- реализации права работников муниципальных образовательных учреждений из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации подпрограммы «Обеспечение жильем отдельных категорий граждан» Федеральной целевой программы «Жилище» на 2015-2020 годы и государственных программ Архангельской области, содержащих мероприятия по улучшению жилищных условий;

- активного использования ресурсов действующего Совета молодых педагогов Котласской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

10.3. Стороны рекомендуют работодателям:

10.3.1. При заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников муниципальных образовательных учреждений из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

1) закреплению наставников за работниками муниципальных образовательных учреждений из числа молодежи в первый год их работы в муниципальных образовательных учреждениях, установлению наставникам

в соответствии с Положениями о системе оплаты труда муниципальных образовательных учреждений выплат стимулирующего характера;

2) осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

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

4) обеспечению гарантий и компенсаций работникам муниципальных образовательных учреждений из числа молодежи, обучающихся в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

5) проведению повышения квалификации работников муниципальных образовательных учреждений, профессиональную подготовку, переподготовку, обучение их вторым профессиям в соответствии с требованиями статьи 196 ТК РФ.

10.3.3. При приеме на работу в муниципальные образовательные учреждения выпускников образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Рекомендуемый размер молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет не менее 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника муниципального образовательного учреждения из отпуска.

10.3.4. В соответствии с законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах

Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

11. Дополнительные меры по регулированию трудовых отношений с руководителями муниципальных образовательных учреждений

11.1. Управление по социальным вопросам муниципального образования «Котлас» (далее - Управление):

11.1.1. Устанавливает предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителей муниципальных образовательных учреждений и средних заработных плат остальных работников руководимых ими муниципальных образовательных учреждений исходя из критериев деятельности муниципальных образовательных учреждений.

11.1.2. Устанавливает должностные оклады руководителям муниципальных образовательных учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей и значимости муниципальных образовательных учреждений.

11.1.3. Устанавливает руководителям муниципальных образовательных учреждений выплаты компенсационного характера в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, коллективными и трудовыми договорами.

11.1.4. Устанавливает руководителям муниципальных образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, определяемых учредителем. При установлении стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений учитывает мнение Организации профсоюза.

11.1.5. По письменному заявлению руководителя муниципального образовательного учреждения разрешает ему выполнять в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по ведению учебной (педагогической) работы, при условии, что педагогические работники той же специальности, для которых муниципальное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности не менее чем на ставку заработной платы. Срок, в течение которого руководитель муниципального образовательного учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем устанавливаются начальником Управления, с учетом мнения Организации профсоюза. Руководители муниципальных образовательных учреждений, имеющие педагогическую нагрузку, могут быть дополнительно премированы по результатам этой работы на общих

основаниях, в случаях и размерах, установленных Положениями о системе оплаты труда муниципальных образовательных учреждений.

11.1.6. Руководителям муниципальных образовательных учреждений, которым в соответствии с трудовыми договорами устанавливается ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее пяти календарных дней. Конкретная продолжительность его определяется коллективным договором и (или) трудовым договором.

11.1.7. При рассмотрении вопроса о представлении руководителей муниципальных образовательных учреждений к государственным и отраслевым наградам учитывает мнение Организации профсоюза.

11.1.8. При проведении аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений учитывает деятельность муниципального образовательного учреждения по соблюдению трудового законодательства, наличие в учреждении коллективного договора, включает в состав аттестационной комиссии представителей Организации профсоюза.

11.2. Организация профсоюза:

11.2.1. Проводит консультации, оказывает руководителям муниципальных образовательных учреждений – членам Профсоюза помощь по вопросам трудового законодательства.

11.2.2. Представляет интересы руководителей муниципальных образовательных учреждений – членов Профсоюза в судах и других органах при рассмотрении трудовых споров.

12. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

12.1. Права и гарантии деятельности местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

12.2. В целях развития социального партнерства в сфере образования Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

12.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые

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

12.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении муниципального образовательного учреждения и его подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов Профсоюза;

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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

12.3. Стороны принимают меры по:

заключению коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях;

осуществлению систематического анализа и обобщения опыта заключенных коллективных договоров.

12.4. Администрация обязуется предоставлять Организации профсоюза информацию о вносимых в органы местного самоуправления администрации муниципального образования «Котлас» проектах нормативных правовых актов, о разработке ведомственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в целях их предварительного согласования с Организацией профсоюза.

Представителям работодателей рекомендуется применять по отношению к соответствующим профсоюзным органам аналогичный порядок подготовки и издания нормативных правовых актов, касающихся

социально-экономических, профессиональных и трудовых прав и интересов работников.

12.5. Стороны берут на себя обязательства:

способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством;

информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего Соглашения для решения конфликтов во внесудебном порядке;

принимать меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющую осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

12.6. Стороны рекомендуют работодателям:

12.6.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.6.2. Способствовать обеспечению участия представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (семинаров, совещаний) работников системы образования, руководителей муниципальных образовательных учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационных, аттестационных и других комиссиях по регулированию трудовых отношений.

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

12.7.1. Гарантии, связанные с увольнением по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (в случае сокращения численности или штата работников организации, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание):

для работников, являющихся членами профсоюза – увольнение производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

для работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в организации и не освобожденных от основной работы – увольнение

производится с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного статьи 373 ТК РФ, при наличии предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

для работников в связи с переходом на работу на выборную должность руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, его заместителей (в связи с избранием их на выборную оплачиваемую должность в профсоюзный орган данной организации), после окончания срока полномочий приступивших к работе у данного работодателя, независимо от того, освобождались ли они от основной работы в связи с переходом на выборную должность или нет – увольнение с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного статьи 373 ТК РФ, при наличии предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.7.2. Перемещение или временный перевод профсоюзных работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в организации и не освобожденных от основной работы, на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.7.3. При привлечении к дисциплинарной ответственности (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, работодателям рекомендуется учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, членами которого являются указанные работники.

12.7.4. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

12.7.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в муниципальном образовательном учреждении, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых (организуемых) профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Члены Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования муниципального образования «Котлас», комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориального Соглашения, освобождаются от основной работы с

сохранением среднего заработка на время, необходимое для осуществления соответствующей деятельности, но не более трех месяцев. Условия освобождения и порядок сохранения среднего заработка на время их участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором муниципального образовательного учреждения.

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

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

- при невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки – на срок до одного года;

- при отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено Решением Профсоюза;

- за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы в соответствии с данным Соглашением;

12.7.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе коллегиального выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации, принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

13. Контроль за выполнением Соглашения. Заключительные положения

13.1. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения

13.2. Настоящее соглашение вступает в силу с 01 января 2018 года и действует в течение трех лет. Если за месяц до истечения срока соглашения ни одна из сторон не заявит о его прекращении, соглашение считается пролонгированным на срок три года.

13.3. Соглашение доводится до сведения всех муниципальных образовательных учреждений, их первичных профсоюзных организаций.

13.4. Изменения и дополнения могут вноситься в Соглашение только по соглашению сторон, оформляются в форме дополнительного соглашения к нему и являются его составной частью.

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

13.6. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

13.7. Настоящее Соглашение исполнено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего Соглашения, один экземпляр – для уведомительной регистрации в уполномоченном исполнительном органе государственной власти Архангельской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Отраслевому
территориальному соглашению

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,
принимаемых (утверждаемых) с учетом мнения (по согласованию)
выборного органа первичной профсоюзной организации**

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения;
- 2) Должностные инструкции;
- 3) Положение, правила и инструкции по охране труда;
- 4) Положение о системе оплаты труда муниципального образовательного учреждения;
- 5) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 6) Локальный нормативный акт по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников муниципального образовательного учреждения, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения;
- 7) Тарификационные списки педагогических работников муниципального образовательного учреждения;
- 8) Штатное расписание муниципального образовательного учреждения;
- 9) Расписание учебных занятий;
- 10) Графики сменности работы в муниципальном образовательном учреждении;
- 11) График отпусков работников муниципального образовательного учреждения;
- 12) Форма расчетного листка по заработной плате;
- 13) Локальный нормативный акт по вопросам направления работников муниципального образовательного учреждения в служебные командировки;
- 14) Локальный нормативный акт по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников муниципального образовательного учреждения;
- 15) Локальный нормативный акт по вопросам проведения аттестации педагогических работников муниципального образовательного учреждения;
- 16) Перечень профессий и должностей работников муниципального образовательного учреждения, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
- 17) Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых производится оплата труда в повышенном размере;

18) Перечень профессий и должностей работников муниципального образовательного учреждения, которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск;

19) Перечни профессий или должностей работников, которым бесплатно выдаются СИЗ, смывающие и (или) обезвреживающие средства;

20) Положение о работе с персональными данными работников муниципального образовательного учреждения;

21) Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, предусмотренным коллективным договором.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к отраслевому территориальному
Соглашению

ПОРЯДОК

участия Котласской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных учреждений муниципального образования «Котлас»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок, разработанный в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 11 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Договором о взаимодействии между министерством образования, науки и культуры Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, определяет порядок участия Котласской городской общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация профсоюза) в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных учреждений муниципального образования «Котлас», а также в подготовке предложений по оптимизации сети образовательных учреждений (далее – проекты нормативных правовых актов).

1.2. Основной целью принятия настоящего Порядка является обеспечение реализации права Организации профсоюза на представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных учреждений муниципального образования «Котлас».

2. Участие Организации профсоюза работников в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов

2.1. Для разработки и подготовки проектов нормативных правовых актов Комитет по образованию Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» (далее – Комитет по образованию) создает рабочие группы или комиссии, в состав которых включаются представители Организации профсоюза.

2.2. Комитет по образованию информирует Организацию профсоюза о разрабатываемых проектах нормативных правовых актов.

2.3. Организация профсоюза в целях обеспечения реализации права на представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных учреждений муниципального образования «Котлас»:

формирует и направляет в Комитет по образованию предложения о принятии нормативных правовых актов;

приглашает представителей Комитета по образованию на конференции, совещания, президиумы и советы профсоюза для формирования предложений о принятии нормативных правовых актов.

2.4. В период разработки нормативного правового акта Организация профсоюза вправе вносить предложения и замечания по проекту нормативного правового акта, в том числе во время работы комиссий и совещаний.

В случае направления Комитету по образованию мотивированного мнения Организации профсоюза по проекту нормативного правового акта последующие предложения и замечания по данному проекту вносятся письменно.

2.5. Комитет по образованию обеспечивает прием и обработку полученных предложений и замечаний городского совета профсоюза, а также учитывает их при работе над проектами нормативных правовых актов.

3. Учет мнения Организации профсоюза при принятии нормативных правовых актов

3.1. Комитет по образованию в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, территориальным соглашением по образовательным учреждениям муниципального образования «Котлас», при принятии нормативных правовых актов соблюдает порядок учета мнения Организации профсоюза.

3.2. Перед принятием соответствующего нормативного правового акта Комитет по образованию направляет проект документа и обоснование по нему в президиум Организации профсоюза.

Проект нормативного правового акта и обоснование по нему направляется в адрес Организации профсоюза с сопроводительным письмом, в котором указывается наименование прилагаемых документов, количество листов и экземпляров каждого документа.

3.3. Президиум Организации профсоюза не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта документа направляет в адрес Комитета по образованию мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Мотивированное мнение Организации профсоюза должно быть обоснованным и аргументированным.

3.4. Мотивированное мнение Организации профсоюза может выражать следующее:

- 1) согласие с решением Комитета по образованию о принятии нормативного правового акта;
- 2) несогласие с решением Комитета по образованию о принятии нормативного правового акта;
- 3) конкретные предложения по совершенствованию проекта нормативного правового акта.

3.5. В случае несогласия с мнением Организации профсоюза, Комитет по образованию в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с Организацией профсоюза в целях достижения взаимоприемлемого решения.

3.6. Комитет по образованию уведомляет Организацию профсоюза о времени и месте проведения консультации путем направления письменного уведомления.

3.7. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Комитет по образованию имеет право принять нормативный правовой акт либо передать проект документа на рассмотрение и утверждение соответствующих органов местного самоуправления МО «Котлас».

3.8. Организация профсоюза вправе обжаловать нормативный правовой акт, принятый в соответствии с пунктом 3.7. настоящего Порядка, в государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе или в суд.

3.9. Нормативные правовые акты, принятые без соблюдения порядка учета мнения городского совета профсоюза, не подлежат применению.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Отраслевому
территориальному соглашению

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке осуществления выплат социального характера

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о порядке осуществления выплат социального характера (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с частью 3 статьи 38 областного закона от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» и разделом V Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас» № 390 от 12.02.2015 года с целью регулирования вопросов осуществления выплат социального характера (социальных выплат) работникам муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация муниципального образования «Котлас» (далее – Администрация), предусмотренных подпунктом 1.2. настоящего Примерного положения.

1.2. В соответствии с Положением о системе оплаты труда муниципального образовательного учреждения работнику при наличии оснований, предусмотренных областными законами и иными нормативными правовыми актами Архангельской области, могут быть выплачены:

1.2.1. материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

1.2.2. единовременное выходное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или состоянию здоровья;

1.2.3. материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

1.3. Средства, направляемые на осуществление социальных выплат, устанавливаемых настоящим Примерным положением, предусматриваются:

социальных выплат, предусмотренных подпунктами 1.2.1 и 1.2.2. пункта 1.2 настоящего Примерного положения, – в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения;

социальных выплат, предусмотренных подпунктом 1.2.3. пункта 1.2. настоящего Примерного положения, – в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

Перечень выплат социального характера и условия их получения

подлежат включению в трудовой договор работника муниципального образовательного учреждения.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи, предусмотренной областным законом

2.1. Материальная помощь работникам муниципального образовательного учреждения выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на основании приказа руководителя муниципального образовательного учреждения.

Материальная помощь выплачивается без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. Заявления подаются работниками муниципального образовательного учреждения по мере необходимости оказания им материальной помощи в пределах текущего финансового года. Перенесение выплаты материальной помощи на следующий финансовый год не допускается.

2.3. Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3. Порядок и условия выплаты единовременного выходного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или состоянию здоровья

3.1. Единовременное выходное пособие выплачивается в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в случаях:

увольнения работника впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту, а также в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ);

увольнение по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (подпункт «а» пункта 3 части первой статьи 81 ТК РФ);

увольнение в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ).

3.2. Право на получение единовременного выходного пособия имеют работники независимо от стажа работы в данном муниципальном образовательном учреждении.

3.3. В заявлении работника муниципального образовательного учреждения об увольнении по собственному желанию должно быть указано наличие уважительной причины увольнения (выход на пенсию по возрасту, состоянию здоровья), эта же причина указывается в приказе об увольнении и в трудовой книжке.

4. Порядок и условия выплаты материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника

4.1. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального образовательного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

4.2. Материальная помощь может быть оказана близким родственникам работника муниципального образовательного учреждения в связи с его смертью.

4.3. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника начисляется одновременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

4.4. Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального образовательного учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

4.5. Конкретный перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни и порядок ее оказания должен быть определен Положениями о системе оплаты труда.

4.6. При увольнении работника муниципального образовательного учреждения за виновные действия материальная помощь не выплачивается.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Отраслевому
территориальному соглашению

П Р И М Е Р Н О Е П О Л О Ж Е Н И Е
об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных
категорий работников муниципальных образовательных учреждений

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (далее – Примерное положение) устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом специфики их деятельности.

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом специфики деятельности конкретного муниципального учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, настоящим Положением.

1.3. Режим работы руководителя, его заместителей, других работников муниципального образовательного учреждения, отнесенных к административно-управленческому персоналу, определяется с учетом необходимости непрерывного обеспечения ими уставной деятельности муниципального учреждения.

2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей,
педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей
в течение учебного года

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), с учетом разъяснений, направленных Письмом Минобрнауки России от 15 октября 2015 года № 08-ПГ-МОН-37849 «О продолжительности рабочего времени и особенностях, связанных с режимом рабочего времени педагогических и других работников образовательных организаций».

2.2. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих педагогическую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия (независимо от их продолжительности) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

2.3. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, должностными инструкциями и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. планами индивидуальной работы педагогического работника, включает:

1) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

2) организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

3) время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4) периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи;

5) выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.4. Дни недели (периоды времени, в течение которых муниципальное образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных

обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к учебным занятиям.

2.5. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных приказом Минобрнауки России № 1601, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы который регулируется образовательным учреждением.

3. Разделение рабочего дня на части

3.1. При составлении графика работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных настоящим Примерным положением.

3.2. При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.3. В исключительных случаях в муниципальных образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, пришкольные интернаты), в которых чередуются воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более 2 часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

4. Режим рабочего времени работников муниципальных образовательных учреждений в каникулярный период

4.1. Периоды каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.2. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в каникулярный период, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.4. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.5. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов,

экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

4.6. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

5. Режим рабочего времени работников муниципальных образовательных учреждений в период отмены для обучающихся учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

5.1. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников муниципального образовательного учреждения.

5.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по муниципальному образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе 4 настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Отраслевому
территориальному соглашению

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация МО «Котлас» в лице Комитета по образованию Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас».

2. Педагогические работники муниципальных образовательных учреждений в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск).

3. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, в том числе в российских образовательных учреждениях за рубежом, а также в частных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Стаж работы при поступлении на педагогическую работу не прерывается в следующих случаях:

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если, перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации образовательного учреждения, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из органов, осуществляющих управление в сфере образования, в связи с реорганизацией или ликвидацией (упразднением) этих органов, сокращением численности или штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах, осуществляющих управление в сфере образования, предшествовала педагогическая работа;

после увольнения с педагогической работы по инициативе работника (по собственному желанию) в связи с переводом супруга (супруги) педагогического работника на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

по окончании профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования по педагогической специальности, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

после освобождения от педагогической работы в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

после увольнения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

после окончания периода нахождения на учете в качестве безработного в государственном учреждении службы занятости.

При поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения из другого образовательного учреждения в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда. Время переезда не прерывает стаж работы.

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению, предоставленному не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск, и оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

В заявлении указывается продолжительность отпуска, срок предоставления.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

9. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

10. Не допускается уход в длительный отпуск более 5 процентов работников, занимающих должности учителей, воспитателей, педагогов

дополнительного образования.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

11. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника, либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

12. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника.

13. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за две недели. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

14. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

15. Длительный отпуск предоставляется без оплаты. С учетом финансово-экономических возможностей муниципального образовательного учреждения может быть предусмотрена оплата длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности, что предусматривается в коллективном договоре.

16. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

17. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации.

18. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

19. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

20. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в муниципальном образовательном учреждении системой оплаты труда.

За время нахождения педагогического работника в длительном отпуске за ним сохраняется право на меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Архангельской области, правовыми актами органов местного самоуправления МО «Котлас».

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, в стаж, дающий право на следующий длительный отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

21. Вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, в том числе очередность и время предоставления длительного отпуска, порядок присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска и другие вопросы, определяются уставом муниципального образовательного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Отраслевому
территориальному соглашению

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей работников,
которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2
I. Общеотраслевые профессии: - рабочий по комплексному обслуживанию зданий	7
- повар, работающий у плиты	7
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды	7
- уборщик производственных и служебных помещений	7

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Отраслевому
территориальному соглашению

П Р И М Е Р Н Ы Й П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей работников муниципальных образовательных
учреждений, которым предоставляется дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день

1. Руководитель (директор, заведующий) муниципального образовательного учреждения, его заместители.
 2. Руководитель структурного подразделения муниципального образовательного учреждения.
 3. Главный бухгалтер, бухгалтер, кассир.
 4. Документовед, инспектор по кадрам.
 5. Секретарь, делопроизводитель.
 6. Заведующий производством (шеф-повар).
 7. Заведующие складами, кладовщики (при отсутствии заведующих складами).
-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Отраслевому
территориальному соглашению

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам
муниципальных образовательных учреждений

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
1.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа
2.	Кухонный рабочий, мойщик посуды	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. до износа 6 пар 2
3.	Гардеробщик	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4.	Дворник; уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 шт. 1 пара 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 пара 1 на 3 года
5.	Кладовщик; подсобный рабочий	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Заведующий складом	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
7.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
8.	Кастелянша	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
9.	Лаборант всех наименований; техник	При занятости в химических лабораториях: Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее При занятости в физических лабораториях дополнительно: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический Боты или галоши диэлектрические	1 шт. дежурный 12 шт. до износа 12 пар до износа до износа дежурные дежурный дежурный дежурный дежурные
10.	Машинист (рабочий) по стирке (белья) и ремонту спецодежды	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. дежурный 6 пар

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
		Сапоги резиновые Перчатки резиновые или из полимерных материалов Рукавицы комбинированные	дежурные до износа 4 пары
11.	Слесарь-сантехник; слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар До износа До износа
12.	Столяр	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 2 шт. 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа
13.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием При занятости на наружных работах: Утепленная куртка Валенки	1 шт. 1 пара 12 пар дежурная дежурные
14.	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт. 1 шт.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	2	3	4
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	Дежурный 6 пар 12 пар До износа
15.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар
16.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 шт. Дежурные Дежурные 12 пар до износа до износа
17.	Заведующий библиотекой; библиотекарь; педагог-библиотекарь	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
18.	Грузчик, подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или куртка на утепляющей прокладке Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Отраслевому
территориальному соглашению

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих
средств, порядок и условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли	200 мл
4.	Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли, мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной полкладки).	100 мл

