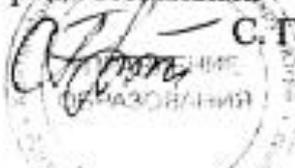
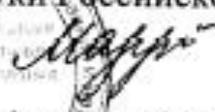


Начальник управления
образования Администрации
города Когалыма


С. Т. Гришина

«31» марта 2017 года

Председатель Когалымской
городской организации
Профсоюза работников
народного образования и
науки Российской Федерации


М. С. Мазур

«31» марта 2017 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между управлением образования Администрации города
Когалыма и Когалымской городской организацией
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации

на 2017-2020 годы

Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано

В управлении экономики
Администрации г. Когалыма

регистрационный № 183-444

10 апреля 2017 г.





Когалым, 2017 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение заключено между управлением образования Администрации города Когалыма и Когалымской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом положений: Отраслевого соглашения между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, трехстороннего соглашения между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа-Югры на 2017-2019 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образовательных организаций, МАУ ММЦ и работников, подведомственных управлению образования Администрации г. Когалыма (далее – организации), и обеспечению их стабильной и эффективной деятельности, на повышение социальной защищенности работников сферы образования, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы образования.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники организаций (далее – работники) в лице их полномочного представителя - Когалымской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – городская организация Профсоюза);

работодатели – организаций в лице их полномочного представителя – управления образования Администрации г. Когалыма (далее - Управление образования).

1.3. Действие Соглашения распространяется на:

работодателей работников организаций;

работников, являющихся членами Когалымской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, от имени которых работодатель на основании письменного заявления ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, в том числе настоящим Соглашением;

на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы при заключении данного Соглашения. С этой целью работники подают письменные заявления в профсоюзный комитет с просьбой представлять их интересы и заявление работодателю о ежемесячном удержании 1% от их заработной платы на расчётный счёт Профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов.

Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Соглашения от их имени, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуальном порядке.

1.4.Соглашение является правовым актом, который регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в сфере образования, в том числе устанавливает общие условия оплаты труда работников организаций, их гарантии, компенсации и льготы, и является обязательным для организаций, на которые оно распространяется. Соглашение обязательно к применению, в том числе при:

- заключении коллективных договоров, которые не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный федеральным и окружным законодательством, Отраслевым соглашением, заключенным на федеральном уровне, окружном уровне и настоящим Соглашением;
- трудовых договоров с работниками;
- разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. В образовательных организациях, в МАУ ММЦ регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения коллективного договора, в основе которого с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться более благоприятные условия труда по сравнению с установленными федеральными, окружными законами, иными нормативными правовыми актами и выше перечисленными Соглашениями.

1.6. Соглашение заключено сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его представителями сторон.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые не ухудшают положение (не ущемляют социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы) работников по сравнению с действующей редакцией Соглашения. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, которое является его неотъемлемой частью.

1.8. Сторон не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Соглашения в образовательных организациях, МАУ ММЦ действуют нормы, улучшающие права работников.

1.10. Первичные профсоюзные организации организаций не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших профсоюзные комитеты первичных профсоюзных организаций на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателями и не перечисляющих по согласованию с ними денежные средства из заработной платы на счет городской организации Профсоюза.

1.11. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюзного комитета (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении организацией – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1)правила внутреннего трудового распорядка;
- 2)положение об оплате труда работников;
- 3)соглашение по охране труда;

- 4) список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) положение о распределении фонда надбавок и доплат;
- 10) положение о премировании работников;
- 11) другие локальные нормативные акты.

1.13. Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, а городская организация Профсоюза до первичных организаций Профсоюза для его выполнения в течение 10 рабочих дней со дня его подписания представителями Сторон.

2. Развитие социального партнерства

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

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

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, регистрацию, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовании в целом.

Заключенные коллективные договора направляются на уведомительную регистрацию в отдел по труду и занятости управления экономики Администрации города Когалыма.

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

2.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательных организациях города.

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

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

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

2.1.9. Принимать совместно меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих образовательных организаций на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа организации, включая принятие изменений в устав организации в связи с изменением типа организации на общем собрании работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.1.10. Содействовать осуществлению в организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением типа организации с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации (председателя профкома) в состав наблюдательного совета.

2.1.11. При определении рейтинга образовательных организаций учитывать показатели, характеризующие уровень развития социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений: наличие первичной профсоюзной организации, участие работников (их представителей) в управлении образовательной организацией; наличие коллективного договора, его эффективность.

2.2. Управление образования обязуется:

2.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей городской организации Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

2.2.2. При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

2.2.3. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы, наградные комиссии и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

2.2.4. Способствовать заключению в организациях коллективных договоров.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, необходимость улучшения социально-экономического положения работников и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, постановлением администрации города Когалыма от 08 апреля 2013г. №1001 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в городе Когалыме»».

Управление образования и городская организация Профсоюза договорились:

3.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации и принятых в ее развитие приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

3.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

3.1.3. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

3.1.4. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

3.1.5. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета г. Когалыма обращаться с предложениями в органы исполнительной и законодательной власти муниципального образования г. Когалыма:

- о своевременной индексации окладов (ставок) и должностных окладов работников организаций в связи с ростом потребительских цен;

- о совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников организаций;

- об индексации фонда оплаты труда в порядке и сроки, установленные Правительством автономного округа и муниципальными правовыми актами г. Когалыма;

- о включении в бюджет г. Когалыма ассигнований на следующие цели:

1)оснащение и укрепление материально-технической базы организаций в соответствии с современными требованиями и развитие инфраструктуры образования;

2)обеспечение комплексной безопасности и повышение энергоэффективности зданий организаций;

- 3) охрану труда и пожарную безопасность, проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в организациях;
- 4) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников организаций;
- 5) подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических кадров и руководителей образовательных организаций, учитывающих профессиональные стандарты;
- 6) модернизация системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов и руководителей организаций, в том числе на повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров;
- 7) развитие системы выявления, поддержки и сопровождения лидеров в сфере образования; на оплату труда работников организаций, включая должностные оклады (тарифные ставки) с учетом коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления и территории, а также компенсационные, стимулирующие, социальные и иные выплаты. При этом перечень и размер таких коэффициентов и выплат должны быть для образовательных организаций не менее величины, установленной положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры по состоянию на дату подписания настоящего Соглашения;
- 8) выплата единовременного денежного вознаграждения руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию по возрасту (впервые);
- 9) санаторно-курортное лечение работников организаций и их детей;
- 10) проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в соответствии с коллективным договором. Эти средства учитываются при формировании показателей планов финансово-хозяйственной деятельности организаций в виде отчислений первичным профсоюзным организациям в размере не менее 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

3.1.6. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Воспитатель года» и др.

3.2. Управление образования:

3.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансовое обеспечение образовательной деятельности организаций, подведомственных Управлению образования, в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными решением Думы г. Когалыма о бюджете.

3.2.2. Организует систематическую работу по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников подведомственных образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных организаций в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания услуг в области образования.

3.2.4. В соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций обеспечивает участие представителей городской организации Профсоюза в работе городской аттестационной комиссии.

3.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о финансировании отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

3.2.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях Управления образования.

3.2.7. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии муниципальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

3.2.8. Принимает участие в проведении профсоюзных проверок соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, Соглашений.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников организаций.

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

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

3.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти автономного округа с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

3.3.6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

3.3.7. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

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

4. Развитие учительского потенциала

4.1. Управление образования и городская организация Профсоюза договорились, что в целях реализации Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», а также модернизации региональной системы общего образования:

4.1.1. С 1 сентября 2019 года руководствоваться профессиональным стандартом педагога при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

4.1.2. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня на основе требований нового профессионального стандарта «Педагог, (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н и "Педагог дополнительного образования детей и взрослых", утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 613н, повышать ответственность педагога за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации.

4.1.3. Профессиональный стандарт педагога может быть дополнен внутренним стандартом образовательной организации, в соответствии со спецификой реализуемых в данной организации образовательных программ (школа с углубленным изучением отдельных предметов и т.п.).

4.1.4. Определить правовые, организационные, кадровые и экономические условия, которые позволят ввести стажировку будущего учителя, как оптимальный способ введения его в профессию.

4.1.5. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для

решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.1.6. В целях совершенствования системы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров и административно-управленческого аппарата образовательных организаций:

- вести работу по выявлению в организациях позитивных управленческих практик и технологий;

- внедрять практико-ориентированные формы дополнительного профессионального образования, включающие стажировку на базовых площадках по актуальным вопросам образования;

- обеспечивать информационно-методическую поддержку педагогов.

4.1.7. Предусматривать финансовое обеспечение права педагогических работников образовательных организаций на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с включением расходов на обучение, а также на оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В случае, если дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности осуществляется вне места постоянной работы педагога, то сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168, ст.187 ТК РФ). Расходы, связанные с пребыванием в месте нахождения в командировке, компенсируются выплатой суточных за все календарные дни командировки, в том числе и за дни отъезда и приезда, дни нахождения в пути, включая время вынужденной остановки в пути. Если работник командирован в такую местность, откуда он имеет возможность возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех предприятий, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха (по возвращении из командировки) не предоставляются. В том случае, если работник был командирован специально для работы в выходные (праздничные) дни, компенсация за такую работу производится на общих основаниях. Если день отъезда в командировку приходится на выходной день, то работнику предоставляется другой день отдыха по возвращении из командировки, в соответствии с ТК РФ.

4.1.8. Выборные органы профсоюзных организаций осуществляют контроль за определением работодателями форм подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

4.1.9. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогического работника и оснащенности его рабочего места, в том числе современной

оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

4.1.10. Предусматривать формирование фондов оплаты труда муниципальных организаций с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников в зависимости от роста потребительских цен на товары и тарифы коммунальных услуг.

4.1.11. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на региональном и муниципальном уровнях по поддержке лучших педагогических работников и образовательных организаций, способствовать поощрению педагогических коллективов образовательных организаций, признанных лучшими в регионе, муниципальном образовании.

4.1.12. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа учителя и повышению социального статуса учителя, других педагогических работников:

-проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов и другое.

4.1.13. Проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в образовательных организациях, в состав которых включается председатель первичной профсоюзной организации.

4.1.14. Проводить аттестацию в целях установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям педагогических работников муниципальных образовательных организаций один раз в пять лет окружной аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования, с участием представителя окружной организации Профсоюза.

4.1.15. Способствовать необходимости принятия мер социальной защиты освобождаемых (увольняемых) в результате аттестации педагогических работников – обеспечение подготовки и дополнительного профессионального образования, а также последующего трудоустройства и др.

4.2. Стороны обеспечивают работникам образовательных организаций при подготовке и проведении аттестации в целях установления соответствия уровня их квалификации требованиям первой или высшей квалификационных категорий предоставление дополнительных гарантий согласно Приложению 1 к настоящему Соглашению.

4.3. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Правительством Ханты-Мансийского автономного

округа – Югра за счет бюджетных ассигнований бюджета Ханты-Мансийского автономного округа, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

5. Организация работы с молодыми педагогами.

5.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных организациях:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехниккой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательных организациях, поощрение наставников из фонда стимулирующих выплат за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- выплата единовременного вознаграждения молодым педагогам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу в муниципальную образовательную организацию по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной ставки;
- развитие грантовой поддержки молодежи;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- обеспечение организации и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов:
 - городских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют»;
- организация работы городской школы молодого педагога по формированию и укреплению позитивного имиджа педагогического работника;
- содействие улучшению жилищных условий молодых педагогов посредством предоставления субсидий и займов, земельных участков, возмещения выплат за найм жилья и реализации программы ипотечного кредитования, государственной поддержки молодых семей в улучшении жилищных условий.

5.2. Управление образования и городская организация Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами, за счет фонда стимулирующих выплат по результатам работы;

- осуществлению дополнительного профессионального образования для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, в пределах общего фонда оплаты труда;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6. Трудовые отношения

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

6.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, территориальным соглашением, коллективными договорами и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организаций.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.1.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

6.1.4. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

6.1.5 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.1.6. При заключении трудовых договоров с работниками муниципальных организаций рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником организации, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства

Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа), и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с руководителем организации оформляется в соответствии с Положением об управлении образования Администрации города Когалыма (Приложение к решению Думы города Когалыма от 09.02.2006 г. №208-ГД).

В соответствии с разделом IV Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

При оформлении трудовых отношений с работником организации необходимо учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями, определяющими:

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест (по итогам специальной оценки условий труда), а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание организации;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

С работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, при изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо оформлять дополнительное соглашение.

В соответствии с частью второй статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников

организации для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной и педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения профкома (по согласованию с профкомом). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами в течение учебного года только с письменного согласия работника.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся, воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Рекомендуется непосредственно в тексте трудового договора отражать должностные обязанности работника образовательной организации.

В случае поручения работнику образовательной организации с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников образовательной организации с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

6.1.7. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.

6.1.8. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом образовательной организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего

трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

6.1.9. В ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.46) установлены общие требования к лицам, занимающимся педагогической деятельностью. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие образовательный ценз, т.е. имеющие среднее профессиональное или высшее образование, а также отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Профессиональный стандарт педагога - документ, который содержит перечень профессиональных компетенций и личностных требований к педагогу.

В настоящее время квалификационные требования работников образования установлены в разделе "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н (в ред. от 31.05.2011). Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 в соответствии с частью 2 ст. 46 Закона № 273-ФЗ утверждена Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (далее – Номенклатура должностей).

Наименование должностей работников образовательных организаций должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6.1.10. Руководители организаций (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

6.1.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ).

6.2. В сфере трудовых отношений стороны договорились, что:

6.2.1. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, разработки и оформления трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним), примерных положений, предусматривающих показатели эффективности деятельности педагогических работников и руководителей образовательных организаций при введении эффективных контрактов, для установления единых методологических подходов к определению оценки эффективности деятельности образовательных организаций, их руководителей и работников, занятых предоставлением образовательных услуг.

6.2.2. Предусматривают в методических рекомендациях при формировании показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и работников образовательных организаций, конкретизации трудовых функций работников основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность, коллегиальность, в том числе привлечение организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, профсоюзные организации.

6.2.3. Способствуют проведению мероприятий по формированию независимой системы оценки качества предоставляемых образовательных услуг образовательными организациями и введению публичных рейтингов их деятельности.

6.2.4. Осуществляют мониторинг результативности работы по удовлетворению граждан качеством и количеством предоставляемых образовательных услуг в сфере образования, а также по стимулированию к повышению профессионального уровня работников образовательных организаций.

6.2.5. Принимают в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов в случае их возникновения в организациях.

6.2.6. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса.

6.2.7. Рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

6.2.8. Рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

6.2.9. С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций заключается трудовой договор либо на неопределенный

срок, либо на определенный срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами организации или соглашением сторон.

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

6.3. Представители Сторон, руководствуясь в своей деятельности Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей, договорились:

6.3.1. Согласно пункту 1 части 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (далее – Закон № 273) педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой. В соответствии с частью 9 статьи 2 Закона № 273, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) являются компонентами основной образовательной программы, которая в соответствии с частью 5 статьи 12 Закона № 273 самостоятельно разрабатывается и утверждается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей). Таким образом, предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (Пункт 5 части 3 статьи 47 Закона № 273).

6.3.2. Работодатель:

предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности, например, в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

обеспечивает свободный доступ учителей к утверждённым рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право учителей на использование как типовых (без необходимости

их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС.

Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) не имеют обязательной типовой структуры.

6.3.3. Руководители образовательных организаций не допускают:

практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;

практику обязательного комментирования контрольно-оценочной деятельности в рамках информационно-коммуникационных технологий (далее–ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, им гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273).

6.3.4. Установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости предусматривается в локальных нормативных актах образовательной организации.

6.3.5. Дежурство в образовательной организации и выполнение правил по охране труда:

- в должностные обязанности педагогов входит обеспечение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса. Кроме того, в должностные обязанности педагогов входит выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности, для чего педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (пункт 10 части 1 статьи 48 Закона № 273).

7. Гарантии обеспечения занятости работников

7.1. Управление образования:

7.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательных организаций системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации организаций.

7.1.2. Разрабатывает систему мер по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивает финансирование этих мер.

7.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение прогнозной потребности образовательных организаций в педагогических кадрах и дополнительном профессиональном образовании высвобождаемых работников.

7.2. Городская организация Профсоюза:

7.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

7.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав и соблюдения гарантий работников при реорганизации и ликвидации организаций.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

7.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников организаций в течение 90 календарных дней.

7.3.3. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организаций может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за три месяца, при массовом увольнении не менее чем за пять месяцев, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

Предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

7.3.4. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии, семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях, работники, имеющие отраслевые награды; председатели первичных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий. В коллективном договоре могут предусматриваться и иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

7.3.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного органа (профком) первичной профсоюзной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлено, что увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится при наличии предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.6. При реструктуризации сферы образования, внедрения целевых программ учитывают социальные последствия, проводят соответствующие мероприятия с участием профсоюзных организаций.

8. Рабочее время и время отдыха

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

8.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, не зависимо от занимаемой должности в организации – устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Для педагогических работников организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601, зарегистрированный Министерством юстиции РФ 25 февраля 2015 года N 36204 "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".

8.2. Педагогическим работникам (учителям, преподавателям, тренерам-преподавателям, педагогам дополнительного образования) конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той педагогической работы, которая связана с преподавательской работой (учебной нагрузкой), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения другой педагогической работы.

8.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или)

индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом образовательной организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

8.4. Дни недели или периоды времени (в течение рабочего дня), в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения другой педагогической работы, регулируемой графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения профессионального уровня, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе (по желанию работника) вне образовательной организации.

8.5. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ).

8.6. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организаций определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536). (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388)

8.7. Работодатель при составлении расписания учебных занятий обязан исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»), которые в рабочее время педагога не входят, согласно п.3.1 Приказа № 536.

8.8. В исключительных случаях в образовательных организациях представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

8.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к учебно-воспитательной, педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, на основании локального нормативного акта образовательной организации, принимаемого работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, заблаговременно доводя его до сведения работников.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах установленного учетного периода (например, месяца).

8.10. Согласно ст. 104 ТК РФ учетный период при введении суммированного учета рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

8.11. Оплата труда педагогических и других работников организаций, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

8.12. В каникулярное время, в период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, что необходимо предусмотреть в их трудовых договорах.

8.13. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам:

- сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе (данная норма отражается в коллективном договоре).

- либо оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

8.14. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (в таблице учета рабочего времени).

8.15. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам организаций ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней.

8.16. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работника, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Деление отпуска (одна из частей отпуска при этом не может быть менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.17. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.18. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Расчетным периодом для исчисления суммы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск являются 12 последних календарных месяцев (ст. 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

8.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем:

- руководители организаций, заместители руководителей;
- заместитель заведующего по АХЧ, заведующий хозяйством, заместители руководителей по хозяйственной части, завхоз, комендант;
- библиотекари;
- главный бухгалтер;
- секретарь учебной части;
- секретарь;
- секретарь руководителя;

- слесарь-сантехник.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день руководителям организаций, составляет 3 дня.

8.20. Согласно ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

8.21. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.22. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

8.24. Предоставлять по личному заявлению работников краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы (при наличии экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств организации) в случаях:

- рождения ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- регистрации брака самого работника – до 3 календарных дней;
- регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
- смерти членов семьи (супруга(и), детей, отца, матери) – до 5 календарных дней;
- проводов в армию сына (отцу, матери) – 1 календарный день.

8.25. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в количестве 5 календарных дней председателям первичных профсоюзных организаций учреждений, в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ.

8.26. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы не менее 3 дней за работу в течение учебного года без больничного листа.

8.27. Установить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (при 6-дневной рабочей неделе предусматривать режим работы в

субботу не более чем до 14 часов, в таблице учета рабочего времени проставлять в субботу не более 6 часов) (ст. 110 ТК РФ).

8.28. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности (ст.322 ТК РФ).

8.29. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

8.30. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, устанавливаемом Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (Зарегистрировано в Минюсте России 15.06.2016 N 42532) и Положением образовательной организации о предоставлении длительного отпуска, которое является приложением к коллективному договору.

8.31. В дни осенних, зимних и весенних каникул для самообразования предоставлять:

- работодателям организаций, заместителям работодателей и педагогическим работникам школ города, МАУ «Школа искусств» по 1 оплачиваемому методическому дню;

- работодателю МАУ ДО «ДДТ», заместителям работодателя МАУ ДО «ДДТ», педагогическим работникам МАУ ДО «ДДТ» в течение учебного года – 3 дня.

9. Оплата и нормы труда

9.1. В целях развития механизмов перехода на эффективный контракт, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, обеспечения необходимых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, совершенствования системы оплаты труда педагогических работников Стороны договорились, что:

9.1.1. Приоритетным направлением на период действия Соглашения считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

9.1.2. Нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, органов местного самоуправления.

9.1.3. Системы оплаты труда работников муниципальных организаций

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций в соответствии с трудовым законодательством, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов» (ст. 135 ТК РФ), ежегодно утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

9.1.4. В системах оплаты труда муниципальных образовательных организаций устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

9.1.5. Установление или изменение систем оплаты труда работников муниципальных организаций осуществляются с учетом:

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

достигнутого уровня оплаты труда;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

9.1.6. При совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда работников организаций необходимо учитывать следующее:

- в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть

педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

- ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками.

9.1.7. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

9.1.8. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

9.2. Производить ежемесячно выплату:

9.2.1. Неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций – до 10% от произведения базового оклада и базового коэффициента за социально-значимую работу.

9.2.2. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы до 100% от должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по должности или вакансии.

9.3. В области оплаты труда действуют следующие положения:

9.3.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, распределение стимулирующего фонда оплаты труда принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.3.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

9.3.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

9.3.4. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ 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.

9.3.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

9.4. При регулировании оплаты труда Управление образования и городская организация Профсоюза исходят из того, что:

9.4.1. Формирование систем оплаты труда работников учреждений, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- порядка аттестации педагогических работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

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

9.4.2. Системы оплаты труда в организациях в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, устанавливаются муниципальными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения первичных профсоюзных организаций. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организаций, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета г. Когалыма.

9.4.3. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе-Югра (далее автономный округ).

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в автономном округе руководители учреждений осуществляют ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателями в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета г. Когалыма и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

9.4.5. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие

праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Компенсационные выплаты и иные выплаты производятся в размерах и в порядке, установленном статьями 147, 148, 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Указанные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.4.6.К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу.

Порядок и условия осуществления указанных выплат определяется в коллективных договорах и положениях об оплате труда в организациях.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата на профилактику заболеваний;
- ежемесячная доплата за учёную степень;
- ежемесячная доплата молодым специалистам;
- единовременное премирование к профессиональным праздникам;
- единовременное премирование к юбилейным датам образовательных организаций;
- единовременное премирование к юбилейным датам работников;
- единовременная выплата работникам, выходящим на пенсию по возрасту;
- единовременная выплата руководителям, заместителям руководителей, педагогическим работникам образовательных организаций, выходящим на пенсию по возрасту, при наличии стажа работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории г. Когалыма;
- единовременная материальная помощь на погребение;
- предоставление оплачиваемого отпуска в случаях своей свадьбы, смерти близких родственников;
- оплата путевки для санаторно-курортного лечения работника.

Порядок и размер иных выплат устанавливается муниципальными правовыми актами г. Когалыма.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома государственного образца (иного документа), вступающий в трудовые отношения в образовательной организации и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Размер единовременной выплаты социальной поддержки молодым специалистам составляет два месячных фонда заработной платы по основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, в том числе за виновные действия.

Ежемесячная доплата за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

- работникам муниципальных образовательных организаций в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере утвержденной базовой единицы и выплачивается в течение 3-х лет за счет средств, предусмотренных сметой организации на соответствующий финансовый год по фонду оплаты труда.

Указанные выплаты начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют его увеличения для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.4.7. Локальными нормативными актами и/или в коллективных договорах предусматриваются случаи и порядок единовременного премирования работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

9.4.9. В случаях, когда системой оплаты труда работников учреждений предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

9.4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

9.4.11. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере 40 % по сравнению с работой в нормальных условиях.

9.4.12. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. В случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, переведенными на режим гибкого рабочего времени, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц), т.е. сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством - в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы. Конкретные размеры повышенной оплаты труда необходимо также устанавливать в коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.4.13. Ежемесячная надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Размер надбавки вне зависимости от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должен составлять - 110 рублей в месяц при условии отработки нормы рабочего времени.

10. Социальные гарантии, льготы, компенсации

10.1. Управление образования обязуется

10.1.1. Производить один раз в два года оплату проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

10.1.2. Работникам, заключившим трудовые договоры о работе в образовательных организациях и прибывшим в соответствии с этими договорами (контрактами) из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

а) единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

б) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда;

в) оплата стоимости провоза багажа (железнодорожным или автомобильным транспортом) не выше пяти тонн на семью по фактическим расходам;

г) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

10.1.3. Производить оплату стоимости проезда работника и членов его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия.

Положение о предоставлении льгот указанных в п. 10.1.1.-10.1.33 разрабатывается каждой организацией и является приложением к коллективному договору.

10.1.4. Производить оплату стоимости проезда работников в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть представлены по месту проживания (при наличии средств).

10.1.5. Производить единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам в размере месячного фонда заработной платы работника (при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств организации).

10.1.6. Производить премирование работников по итогам работы за год при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы.

Премия по итогам работы за год выплачивается в полном размере работникам, которые состояли в списочном составе полный календарный год.

Работникам, проработавшим неполный календарный год в связи с призывом на военную службу или направлением на замещающую ее альтернативную гражданскую службу, поступлением в образовательное учреждение профессионального образования на дневную форму обучения, выходом на пенсию, уходом в отпуск по уходу за ребенком и в случаях увольнения по уважительным причинам (ликвидация организации, сокращение численности или штата), премия пересчитывается пропорционально отработанному времени в данном календарном году.

Премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно таблице учета рабочего времени.

Работнику, отработавшему полный календарный год и уволенному по собственному желанию, премия по итогам работы за год выплачивается вне зависимости от даты увольнения и выплаты премии по итогам работы за год.

Работнику, отработавшему неполный календарный год и уволенному по собственному желанию, премия по итогам работы за год выплачивается за

фактически отработанное время в календарном году вне зависимости от даты увольнения и выплаты премии по итогам работы за год.

10.1.7. Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории г. Когалыма, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки. Иным работникам организаций города Когалыма установить выплату единовременного пособия, при увольнении в связи с выходом на пенсию в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», в размере месячного фонда оплаты труда при стаже работы в муниципальных учреждениях города Когалыма не менее десяти лет.

10.2. Производить единовременные поощрительные выплаты:

10.2.1. Выплату одного месячного фонда оплаты труда работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования г. Когалыма не менее 10 лет.

10.2.2. Выплату в сумме 10000 рублей неработающим юбилярам (55, 60 и каждые последующие пять лет), отработавшим в сфере образования г. Когалыма не менее 15 лет и уволившимся из образовательной организации в связи с выходом на пенсию.

Выплаты, указанные в п. 10.3.1 - 10.3.6, устанавливаются в коллективных договорах и осуществляются при наличии экономии по бюджетным средствам и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10.2.3. Производить выплату материальной помощи работнику в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) – в размере 10000 тысяч рублей.

10.2.4. Производить оплату проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) полнородных и неполнородных братьев и сестер по заявлению работника организации, с приложением соответствующих документов.

10.2.5. Производить выплату материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10000 рублей.

10.2.6. Производить работникам организаций один раз в календарном году единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска соответствует сумме не менее чем одна целая две десятых и не более двух месячных фондов заработной платы работника по основному месту работы, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года за виновные действия.

10.2.7. Предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Дни предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) работодателя учреждения на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении (Постановление Правительства РФ от 13.10.2014г. №1048).

10.2.8. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней по его письменному заявлению:

- 1.Работникам, имеющим 2х и более детей в возрасте до 14 лет;
- 2.Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- 3.Отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери;
- 4.Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет
- 5.Работающим пенсионерам по старости (по возрасту).

10.2.9. Производить компенсацию стоимости санаторно-курортного лечения. Компенсация стоимости санаторно-курортных путевок на отдых работникам и членам их семей осуществляется согласно Постановлению Администрации города Когалыма.

10.2.10. Производить отчисления на счет городской организации Профсоюза денежные средства для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы в размере 0,15% от объема ассигнований, направляемых на оплату труда.

10.3. Городская организация Профсоюза:

10.3.1. Осуществляет контроль за правильностью начисления заработной платы, распределением стимулирующего фонда оплаты труда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югра и органами исполнительной и законодательной власти муниципального образования г. Когалыма.

10.3.2. Оказывает бесплатную консультативную, методическую, правовую и практическую помощь членам Профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные органы.

10.3.3. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, в том числе оплаты труда, норм социального страхования.

10.3.4. Иницирует внесение дополнений и изменений в нормативные правовые акты автономного округа, муниципального образования г. Когалыма в части:

- своевременной индексации окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных организаций в связи с ростом потребительских цен;
- выплаты единовременного вознаграждения при увольнении педагогических работников в связи с выходом их на пенсию.
- выплаты работникам ежемесячных доплат за почетные звания «Отличник народного просвещения (образования)», «Почетный работник ... образования»;
- выплата единовременного вознаграждения молодым специалистам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу в муниципальную организацию по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.
- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам организаций.

11. Охрана труда.

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением норм и правил охраны труда работодателями и работниками организаций.

11.1.2. Предусматривать финансовое обеспечение для проведения независимой экспертизы условий труда в организациях.

11.1.3. Систематически обучать по вопросам организации охраны труда и осуществлять проверку знаний, требований охраны труда руководителей организаций, председателей первичных организаций Профсоюза и профсоюзных уполномоченных по охране труда.

11.1.3. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях президиума городской организации Профсоюза и Управления образования.

11.1.4. Рекомендовать органам местного самоуправления выделять средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями законодательства по охране труда, в размере не менее

0,2% от фонда оплаты труда организации, использование которых отражается в коллективных договорах или в соглашениях об охране труда.

11.1.5. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими и иными необходимыми средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

11.2. Управление образования способствует финансовому обеспечению мер по охране труда и пожарной безопасности, капитального и текущего ремонта зданий, замены вышедшего из строя оборудования, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников организациях, проведения специальной оценки условий труда.

11.3. Городская организация Профсоюза организует обучение профсоюзного актива по вопросам условий и охраны труда; обеспечивает первичные профсоюзные организации нормативными правовыми актами по вопросам условий и охраны труда; осуществляет общественный контроль за соблюдением условий и охраны труда в организациях.

11.4. Выборные органы первичных профсоюзных организаций, профсоюзные уполномоченные лица по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда в организациях и выполнением работодателем своих обязанностей по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

Работодатель обязан выполнять представления внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ.

11.5. В случае неблагоприятных условий труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, кабинетах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), выявленных нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда профсоюзных организаций вправе информировать об этом работодателя и при непринятии мер направлять представления в Государственную инспекцию труда в ХМАО - Югра о приостановке выполнения работ в данной организации до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

11.6. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – 426-ФЗ) работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест (если аттестация рабочих мест не проводилась, или если срок действия результатов

аттестации рабочих мест истек), в том числе внеплановой специальной оценки условий труда (ч.1 ст. 17):

11.6.1. Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодатель должен создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда;

11.6.2. В состав комиссии включить представителей работодателя, в том числе специалиста по охране труда, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности комиссии утвердить приказом работодателя в соответствии с требованиями 426-ФЗ;

11.6.3. Учитывать результаты спецоценки условий труда при:

- предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;
- разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;
- оценке уровня профессиональных рисков;
- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

Введена процедура декларирования соответствия условий труда, подтверждающая соответствие условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

11.6.4. Предусмотреть участие представителей профсоюзных организаций в проведении специальной оценки условий труда посредством:

- включения представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в комиссию по проведению специальной оценки условий труда,
- предоставления права на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования,
- возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда;
- осуществления профсоюзного контроля за соблюдением требований 426-ФЗ в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

11.7. Согласно ст. 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

На основании внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ изменений в ст. 219 ТК РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

11.8. Обеспечивать беспрепятственный допуск в организации общественного инспектора по охране труда для осуществления надзора за состоянием условий охраны труда и техники безопасности.

11.9. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников организаций с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организаций за счет бюджетных средств осуществляется на основании ст.ст. 212, 213 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «О порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

11.10. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда для работников.

11.11. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11.12. Работодатели совместно с соответствующими выборными профсоюзными органами осуществляют организацию отдыха, проведение оздоровительных мероприятий, санаторно-курортного лечения работников за счет средств фонда социального страхования, выделяемых для приобретения санаторно-курортных путевок работающим во вредных условиях труда с целью профилактики профзаболеваний.

12. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

12.1. Права и гарантии деятельности городской организации Профсоюза, и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы на 2017 год, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом организации, соответствующим Положением об организации Профсоюза, коллективным договором.

12.2. Работодатели и их полномочные представители:

12.2.1. Соблюдают права и гарантии Профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления их деятельности согласно ст. 377 ТК РФ.

12.2.2. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собраний членов Профсоюза, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений; предоставляют средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, транспортные средства для осуществления профсоюзной деятельности, что закрепляется в коллективном договоре.

12.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных организаций посещать организации для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

12.2.5. Освобождают каждый вторник (среду) с 11 часов до 15 часов председателя первичной профсоюзной организации для работы в заседаниях Президиума Профсоюза.

12.2.6. Сохраняют среднюю заработную плату членам комиссии по трудовым спорам на время участия в ее работе.

12.2.7. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников-членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие соглашения, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетный счет городской организации Профсоюза членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере 1% от их заработка. Членские профсоюзные взносы взимаются со всех видов начисленных работнику сумм, в т. ч. и начисленных из стимулирующей части фонда оплаты труда, составляющих месячную заработную плату работника.

Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников организации.

12.3. Стороны подтверждают, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда подлежат рассмотрению

работодателями в недельный срок и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

12.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

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

12.4.2. Члены выборных профсоюзных органов, профсоюзные уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами президиума городской организации Профсоюза – не менее 10 рабочих дней в год, внештатными правовыми и техническим инспекторами труда – не менее 6 рабочих дней в год.

12.5. Управление образования и городская организация Профсоюза рекомендуют при наличии организационных и финансовых возможностей:

12.5.1. Предусмотреть в коллективных договорах, соглашениях дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- производить премирование работника, избранного председателем первичной профсоюзной организации, за участие в общественно-государственном управлении организацией, за работу по повышению имиджа организации из фонда стимулирующих выплат;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

12.6. Управление образования и городская организация Профсоюза признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от работы в образовательных организациях:

- предоставлять после окончания их выборных полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии - другой равноценной работы (должности) в той же или, с согласия работника, в другой образовательной организации;

- сохранять социальные гарантии и льготы, действующие для работников образовательных организаций города;

12.7. Стороны рекомендуют признавать социально значимой для организации работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

12.8. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители **согласовывают** с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения;

- график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

- форму расчетного листка;

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- Положения о системах оплаты и стимулирования труда;

- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

- правила и инструкции по охране труда и др.

12.9. Управление образования:

12.9.1. Предоставляет председателю городской организации Профсоюза информацию о деятельности Управления образования и учреждений, направляет в городскую организацию Профсоюза по одному экземпляру нормативных документов, поступивших в Администрацию, затрагивающих трудовые, социальные права работников организаций.

12.9.2. Гарантирует возможность участия с правом голоса председателю городской организации Профсоюза в работе совещаний, конференций, собраний, других мероприятиях работников организаций.

12.9.3. Предоставляет работникам аппарата городской организации Профсоюза отапливаемый, электрифицированный и соответствующий санитарным нормам и требованиям кабинет.

12.9.4. Предоставляет городской организации Профсоюза зал заседаний для проведения пленумов, конференций, совещаний, семинаров, обеспечивает в этом зале работу соответствующего оборудования, в том числе и для проведения профсоюзных мероприятий в режиме видеоконференцсвязи.

13. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами, представителями Сторон - Управлением образования и президиумом

городской организации Профсоюза, а также отдел по труду и занятости управления экономики Администрации города Когалыма.

13.2. Представители Сторон ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Управления образования и президиума городской организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и первичных организаций Профсоюза.

13.4. 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 (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Приложение 1 к Соглашению

Дополнительные гарантии при аттестации педагогических работников образовательных организаций:

1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с ст. 49 Федерального закона Об образовании в Российской Федерации №273 от 29 декабря 2012.

2. Порядок проведения аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

3. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

4. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

5. Стороны договорились:

5.1. При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.2. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

5.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о не соответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

5.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

5.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 47 Федерального закона «Об образовании» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их

требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.6. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

5.7. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, коллективными договорами могут устанавливаться условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили (деятельности).

5.8. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов.

В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории "по конкретной аттестуемой должности" не истек, а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

5.9. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №2, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.10. В целях реализации положений пунктов 4.4, 4.5, 4.6, 4.9 настоящего Соглашения уровень оплаты труда в указанных случаях устанавливается руководителем организации на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим Соглашением и коллективным договором организации.

5.11. При аттестации на ту же самую квалификационную категорию, на основании заявления педагогического работника, поданного до истечения срока ее действия, к которому прилагается заполненная карта результативности (на первую квалификационную категорию) или карта инновационной деятельности (при аттестации на высшую квалификационную категорию), и результатов оценки карты результативности не менее 30 баллов или карты инновационной деятельности не менее 120 баллов, решением аттестационной комиссии освобождаются от аттестационных процедур второго этапа.

- педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания, отраслевые значки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- педагогические работники, являющиеся в межаттестационный период победителями конкурсного отбора лучших учителей;
- педагогические работники, имеющие ученую степень, ученое звание по профилю деятельности.

В случае если по результатам рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника и карты результативности или карты инновационного опыта деятельности аттестационная комиссия выносит отрицательное решение и не освобождает данного педагогического работника от аттестационных процедур второго этапа, то педагогический работник аттестуется на соответствующую квалификационную категорию в общем порядке.

5.12. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

5.13. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

5.14. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

Приложение 2 к Соглашению

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория осуществляется в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. №209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г., регистрационный №16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); педагог-библиотекарь; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, 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)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, старший

	педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу

Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу