

Председатель комитета
по образованию администрации
города Мурманска

_____ В. Г. Андрианов
30 ноября 2021г.

Председатель Мурманской
городской организации
Профессионального союза работников
народного образования
и науки РФ

_____ Е.И. Меркушова
30 ноября 2021г.

Территориальное отраслевое Соглашение
между Комитетом по образованию администрации города Мурманска
и Мурманской городской организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки РФ на 2022-2024 годы.

Мурманск
2021 год

I. Общие положения.

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

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

Положения Соглашения:

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

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

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

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

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

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

Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.4.1. Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанным Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Мурманской области и Мурманской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы, Примерным Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по образованию администрации города Мурманска.

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

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Коллективные договоры организаций, подведомственных Комитету, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный

трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам за счет средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Соглашение вступает в силу с 01 января 2022 года и действует по 31 декабря 2024 года.

1.8. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01.11.2024 года.

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

II. Обязательства представителей сторон Соглашения.

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

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

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

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

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

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

2.1.6. Принимать участие в проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.7. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях системы образования.

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

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

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

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

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

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

2.4. Комитет:

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

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

Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

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

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников учреждений системы образования, обеспечить заблаговременное о них информирование для учета мнения Профсоюза и положений настоящего Соглашения.

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

2.4.5. Стремиться к обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений системы образования и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.6. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о рекомендуемых учреждениям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых Комитетом решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

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

2.5. Профсоюз:

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

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

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

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

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

2.5.6. Осуществляет контроль в установленном законодательством порядке за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов организаций, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

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

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

3.1.5. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на территориальном уровне и коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

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

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

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

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

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

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

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

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

3.2. Комитет обязуется:

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

При подготовке проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, заблаговременно информировать Профсоюз, учитывать его мнение и Положения настоящего Соглашения.

3.2.2. Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым относятся общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации.

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

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

3.2.5. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательного учреждения и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), в том числе:

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательного учреждения;

в) создание и поддержка имиджа образовательного учреждения (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и другое.

3.2.6. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, в том числе в целях осуществления рейтинга образовательных учреждений, подведомственных Комитету, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.2.7. Содействовать созданию и укреплению профсоюзных организаций.

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

а) проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в организациях;

б) содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций по специальности;

в) содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи;

г) внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей работников и обучающихся из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

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

е) развитие творческой и социальной активности молодежи;

ж) обеспечение их правовой и социальной защищенности работников и обучающихся из числа молодежи.

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

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

б) закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных учреждениях, установление наставникам доплаты за работу с молодежью в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

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

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

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

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

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

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

3.7. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

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

3.9. Стороны считают необходимым:

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

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

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

IV. Трудовые отношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) (далее - Программа).

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

4.1.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

б) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящего Соглашением, иными

соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

4.1.5. Работники образовательных учреждений, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных учреждений, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

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

4.1.6. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

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

д) не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления

размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Комитет и городская организация Профсоюза рекомендуют предусматривать:

а) в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего двухнедельного 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 силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

в) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

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

4.4. Стороны договорились, что в состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

4.5. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных учреждений, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия для такой работы в образовательном учреждении необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других

технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

V. Основные условия оплаты труда.

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

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

Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. N 1992/02);

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Мурманской области от 12 мая 2014 г. N 243-ПП «Об оплате труда работников государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области».

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

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

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

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

5.2.2.3. Формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

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

5.2.2.5. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

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

5.2.2.7. Возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими

условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

5.2.2.8. Формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда.

5.2.2.9. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.2.2.10. Определения 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;

5.2.2.11. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

5.2.2.12. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

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

5.2.2.14. Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

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

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

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

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

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

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

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

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

устанавливает конкретные размеры доплат.

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

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

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

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

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;

- возобновление педагогической работы после увольнения по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если с момента окончания квалификационной категории прошло не более трех лет;

- в течение одного года до наступления права для назначения трудовой пенсии;

- не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям,

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников - не менее чем на 6 месяцев.

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

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

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

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

5.14. Размеры окладов работников учреждений системы образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет, не может быть ниже

минимальных размеров окладов, установленных Комитетом по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

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

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

5.17. Стороны считают необходимым:

5.17.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения.

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

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

5.17.4. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, отделами, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных и бюджетных учреждениях города Мурманска, утвержденного Постановлением Администрации города Мурманска от 03.04.2013 № 690

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

5.17.6. Рекомендовать работодателям:

а) в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе основных категорий работников.

б) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере и закреплять данную норму в коллективных договорах и соглашениях.

5.18. Стороны в целях повышения социального статуса педагогических и иных работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации качественного и эффективного труда совместно принимают меры по:

а) сохранению установленных соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 г. №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», и средней заработной платы в Мурманской области, а также по безусловному сохранению достигнутых значений средней заработной платы в абсолютном выражении поименованных в этих Указах категорий работников государственных и муниципальных учреждений;

б) разработке и введению отраслевой системы оплаты труда педагогических и иных работников образования на основе утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений в целях реального повышения оплаты труда педагогических и иных работников образования с учетом установления дифференциации ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников, повышения гарантий по оплате труда, устанавливаемых на федеральном уровне, поэтапного сокращения межрегиональной дифференциации в оплате труда работников образования;

в) определению при разработке требований к отраслевым системам оплаты труда дифференциации размеров ставок заработной платы (должностных окладов) как минимальных гарантий по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемых на федеральном уровне по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

г) повышению уровня реального содержания заработной платы работников образования государственных и муниципальных учреждений, в том числе путем проведения ежегодной индексации размеров заработной платы всех категорий работников, включая не поименованных в Указах Президента Российской Федерации от 2012 года; по финансовому обеспечению увеличения фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующем году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников образования.

5.19. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. N ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 г. N ВБ-1700/08)

5.20. Стороны считают необходимым применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую "тарификационный список", в целях:

а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу

за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.21. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательного учреждения (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательном учреждении;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

VI. Рабочее время и время отдыха.

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

6.1. В соответствии с решением Совета депутатов города Мурманска от 29.05.2020г. № 11-143 для работающих в учреждениях системы образования женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин – 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

г) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательном учреждении в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

д) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательном учреждении с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям, методической работы;

е) осуществление расчета норм времени педагогических работников, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

6.4. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

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

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 113 ТК РФ).

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день

могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

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

6.9. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

6.10. Работа в ночное время считается с 22 часов до 6 часов.

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

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

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

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

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных групп в общеобразовательных организациях, работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. N 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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

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

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

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

6.16. Педагогические работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года.

6.17. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до

истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

6.18. Компенсация за отпуск предоставляется работникам на основании письменного заявления и при наличии средств.

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

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

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

VII. Особенности труда педагогических работников.

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

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

7.2. Должностной оклад преподавателю - организатору основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 9 часов в неделю.

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

7.4. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

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

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

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

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

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

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

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

профсоюзным органом учреждения.

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

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

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

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

Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

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

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

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

7.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного 6.25. и 6.26. настоящего Соглашения.

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

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

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

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

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

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

8.1. Комитет:

8.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования и иных образовательных учреждений, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования;

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

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

8.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных учреждений и охрану труда и здоровья работников и обучающихся.

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

8.2. Стороны совместно:

8.2.1. Не допускают принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в сфере образования.

8.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.2.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в:

а) снижении текучести кадров в сфере образования, повышении уровня квалификации педагогических работников;

б) недопущении проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных учреждений;

в) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

г) совершенствовании методики оценки труда учителя;

д) сокращении избыточной отчетности педагогических работников, в том числе за счёт развития автоматизированных систем оценки и анализа качества образования.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Совместно принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии.

8.3.2. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных учреждениях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных учреждениях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

8.3.4. Содействовать сохранению и развитию сети отдельных образовательных организаций - учебно-методических (ресурсных) центров, оказывающих методическую помощь педагогическим работникам общеобразовательных (инклюзивных) организаций, а также психолого-педагогическую помощь обучающимся и их родителям.

8.3.5. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников в связи с сокращением штата или прекращением деятельности образовательных учреждений города Мурманска.

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

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

8.3.8. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

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

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

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

- а) сохранению количества рабочих мест;
- б) проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;
- в) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- г) определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- д) созданию условий по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;
- е) недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.
- ж) информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

8.5. Работодатели не менее чем за три месяца, представляют Профсоюзу информацию о

возможном массовом высвобождении работников учреждения в связи с сокращением численности и штата или ликвидации, реорганизации учреждения.

8.6. Стороны исходят и з того, что работодатели:

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

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

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

8.8. Повышение квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя является обязанностью работников, установленной трудовым законодательством и непосредственно связанной с трудовой деятельностью.

8.9. Льготные процедуры прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности устанавливаются для педагогических и руководящих работников, имеющих почетные звания, ведомственные (отраслевые) награды (знаки отличия), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, а также для участников конкурсного отбора лучших учителей на региональном или победителей на муниципальном уровнях за последние пять лет, т.е. на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

9.1. Комитет:

9.1.1. В пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры подведомственных образовательных учреждений.

9.1.2. При формировании предложений к проекту бюджета на очередной финансовый период учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет, противоэпидемических мероприятий для работников подведомственных образовательных организаций за счет средств бюджета.

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

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

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

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются Постановлением администрации города Мурманска от 11.04.2013г. № 766 «Об утверждении Положения о

компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно муниципальным служащим, лицам, замещающим муниципальные должности, лицам, работающим в муниципальных учреждениях города Мурманска, и неработающим членам их семей».

9.5. Порядок, условия и размеры компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета города Мурманска, прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, а также работникам учреждений, финансируемых из средств бюджета города Мурманска, при их переезде к новому постоянному месту жительства в пределах территории Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора определяется Постановлением администрации города Мурманска от 15 июля 2020 г. № 1616 «Об утверждении Порядка и условий компенсации расходов на оплату стоимости переезда и провоза багажа муниципальным служащим, лицам, замещающим муниципальные должности, лицам, работающим в муниципальных учреждениях города Мурманска, и членам их семей».

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

9.7. Комитет оказывает содействие работникам учреждений системы образования в предоставлении высвобождаемого жилья на условиях коммерческого найма по мере поступления заявлений, рассматриваемых общественной комиссией.

9.8. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательное учреждение, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

9.9. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

а) системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;

б) поддержки работников из числа молодежи;

в) системы мер по социальной поддержке работников;

г) обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;

д) предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

е) реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

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

9.11. В соответствии с решением Совета депутатов города Мурманска от 01.04.2013 N 60-825 «О социальной поддержке педагогических работников и педагогических руководящих работников муниципальных учреждений города Мурманска» педагогическим работникам и руководителям муниципальных образовательных организаций города Мурманска устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;

- выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу;

- выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;

- выплата педагогическому работнику и руководителю ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада;

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

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

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

9.15. Стороны считают необходимым содействовать обеспечению безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

Х. Условия и охрана труда.

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся учреждений системы образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет комитет по образованию администрации города Мурманска, в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

10.1. Комитет:

10.1.1. Осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям и условиям труда в подведомственных учреждениях, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися при реализации образовательной деятельности за истекший год.

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

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

10.1.4. Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов образовательных учреждений, подведомственных Комитету в установленном законодательством порядке.

10.1.5. Предусматривает включение технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и других представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

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

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

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

условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

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

10.2.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

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

10.2.6. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

10.3. Комитет совместно с Профсоюзом:

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

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

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

10.3.4. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и требований по охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений.

10.3.5. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

10.3.6. Рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность.

10.4. Профсоюз:

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

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

Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных учреждений.

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

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

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

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

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

10.5. Профсоюз содействует проведению специальной оценки условий труда и принимает участие в работе комиссии, по специальной оценке, условий труда.

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

XI. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.

11.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»), иными законами Российской Федерации, уставом Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, настоящего Соглашения, Устава образовательного учреждения, коллективного договора.

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

11.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и

не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в учреждениях.

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

Содействовать созданию на сайтах образовательных учреждений профсоюзных страничек.

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

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

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

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

11.2.7. Обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление на расчетный счет областной организации Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза, и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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

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

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

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

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

11.6. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе связанные с тем, что:

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

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

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

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

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

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

11.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или

совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

11.9. Увольнение по инициативе работодателя руководителей муниципальных учреждений системы образования города Мурманска в том числе Комитета по образованию администрации города Мурманска являющихся членами Профсоюза, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного органа Мурманской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

ХII. Обязательства Профсоюза.

Профсоюз и первичные организации обязуются:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров.

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

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

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

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

12.5. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образования.

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

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

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

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

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

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

12.12. Добиваться включения в коллективные договора обязательств работодателей:

- по выплате денежной компенсации заработной платы в случае её задержки не ниже установленных ст.236 ТК РФ;
- в случае простоя по причинам, на зависящим от работника и работодателя, предусматривать оплату времени простоя из расчета не менее 2/3 средней заработной платы работника.

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

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

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

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

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

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

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

**Список должностей, по которым может учитываться
присвоенная квалификационная категория**

Учитывать имеющуюся квалификационную категорию в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы по должностям с другим наименованием при установлении должностных окладов в следующих случаях:

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

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

	<p>работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);</p> <p>инструктор по физической культуре</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</p> <p>инструктор по труду;</p> <p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")</p>	<p>Мастер производственного обучения;</p> <p>инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед;</p> <p>учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);</p> <p>воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);</p> <p>музыкальный руководитель;</p> <p>концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);</p> <p>инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

