

ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между муниципальным казенным учреждением
«Управление образования Администрации Северодвинска» и
Общественной организацией Северодвинская городская организация
профсоюза работников народного образования и науки Российской
Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения
в муниципальных образовательных учреждениях
муниципального образования «Северодвинск»
на 2016 – 2019 годы

3 РЕГИСТРИРОВАНО
В МИНТ УД ОУР ЗАВТЯ 0

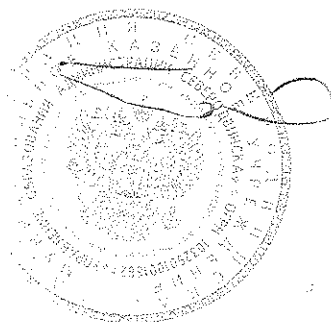
№ 135 от 11 ИЮН 2016

3-МЕЧЕНИЯ ПРЕЛАГАЮТСЯ (НЕТ)

Подпись *Григорьев*

Начальник
муниципального казенного
учреждения «Управление
образования Администрации
Северодвинска»

Председатель
Общественной организации
Северодвинская городская
организация профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



С.Г. Попа



С.А. Деснева

ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между муниципальным казенным учреждением

**«Управление образования Администрации Северодвинска» и
Общественной организацией Северодвинская городская организация
профсоюза работников народного образования и науки Российской
Федерации, регулирующие социально-трудовые отношения
в муниципальных образовательных учреждениях
муниципального образования «Северодвинск» на 2016 – 2019 годы**

1. Общие положения

1.1. Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Администрации Северодвинска» (далее – Управление), являющееся учредителем муниципальных образовательных учреждений и уполномоченное на заключение соглашения, и Общественная организация Северодвинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация профсоюза), заключили настоящее отраслевое территориальное соглашение, регуливающее социально-трудовые отношения в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования «Северодвинск» на 2016 – 2019 годы (далее – Соглашение) с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Северодвинск», находящихся в ведении Управления (далее – муниципальные образовательные учреждения), по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работодателей и работников, повышению их уровня жизни, престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

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

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

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

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

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

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

1.6. Сторонами Соглашения (далее Стороны) являются:

- работодатели – муниципальные образовательные учреждения, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление, в лице их полномочного представителя;

- работники муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление, в лице их полномочного представителя – Организации профсоюза.

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

1.8. В муниципальных образовательных учреждениях, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели в соответствии со статьёй 377 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по письменному заявлению работников муниципальных образовательных учреждений, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства из заработной платы в размере и в порядке, определенном коллективным договором.

1.9. Стороны договорились о том, что:

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

1.9.2. Непосредственно в муниципальных образовательных учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками муниципальных образовательных учреждений и работодателями осуществляется путём заключения коллективных договоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9.3. При этом настоящее Соглашение рассматривается как основа для переговоров по заключению коллективных договоров. Коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением.

1.9.4. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением. Внесённые сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов образовательных учреждений.

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

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

2. Социальное партнёрство и координация действий Сторон Соглашения

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

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

Комиссия формируется на равноправной основе из представителей Сторон Соглашения и действует в соответствии с Положением (*Приложение №1 к настоящему Соглашению*).

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

2.1.2. Систематически проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в

отрасли на уровне местного самоуправления, муниципальных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников муниципальных образовательных учреждений, совершенствования ведомственной нормативно-правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой Стороны при рассмотрении вопросов, связанных с реализацией Соглашения.

Рекомендовать работодателям и профсоюзным организациям осуществлять аналогичный порядок взаимодействия.

2.1.4. С целью обеспечения реализации Соглашения формировать предложения в адрес Администрации и Совета депутатов муниципального образования «Северодвинск», а так же законодательной и исполнительной власти области, добиваться их рассмотрения.

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

2.2. Стороны согласились:

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

2.2.2. В целях усиления внимания к развитию социального партнёрства проводить семинары для работодателей и членов выборных органов первичных профсоюзных организаций по проблемам ведения коллективных переговоров и заключению коллективных договоров.

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

2.2.4. Рекомендовать работодателям принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (либо по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации), в соответствии с Примерным перечнем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых (утверждаемых) с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (либо по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации) *(Приложение №2 к настоящему Соглашению)*.

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

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

2.2.7. Рекомендовать муниципальным образовательным учреждениям, первичным профсоюзным организациям при рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников муниципальным образовательным учреждениям, включать в состав рабочих групп представителей Профсоюза.

2.3. Стороны считают необходимым:

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

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

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

2.3.4. Осуществлять мероприятия по внесению изменений и дополнений в уставы муниципальных образовательных учреждений в связи с изменением типов муниципальных образовательных учреждений с обязательным участием работников данных учреждений.

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

2.3.6. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе на официальных сайтах в сети «Интернет» работу Комиссии при заключении Соглашения, промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

2.3.7. В своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образовательных учреждений учитывать положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).

2.4. Управление:

2.4.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных муниципальных образовательных учреждений, исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение

выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

2.4.3. При реализации функций муниципального заказчика представляет Организации профсоюза информацию, затрагивающую социально-трудовые права работников муниципальных образовательных учреждений.

2.4.4. Предоставляет Организации профсоюза по её запросам информацию:

- о численности и качественном составе педагогических работников муниципальных образовательных учреждений;

- о системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений;

- о размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, предусмотренным формами отчётов Управления;

- об объёме задолженности по выплате заработной платы;

- о показателях по условиям и охране труда, предусмотренных пунктом 8.1.6 Соглашения;

- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;

- о принятых исполнительными органами государственной власти Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск» решениях об объёмах финансирования отдельных направлений в сфере деятельности, касающихся трудовых прав работников муниципальных образовательных учреждений;

- об аттестации и дополнительном профессиональном образовании руководящих и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

2.4.5. Разрабатывает проекты нормативных правовых актов муниципального образования «Северодвинск», касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников муниципальных образовательных учреждений, с учётом мнения Организации профсоюза в случаях и порядке, установленных статьёй 35.1 ТК РФ и Порядком участия Северодвинской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников (*Приложение №3 к настоящему Соглашению*).

2.4.6. При формировании рабочих групп по разработке проектов нормативных правовых актов муниципального образования «Северодвинск», касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников муниципальных образовательных учреждений, включает в состав указанных рабочих групп представителей Организации профсоюза.

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

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

2.5. Организация профсоюза:

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

2.5.2. Принимает участие в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников муниципальных образовательных учреждений в порядке, предусмотренном Приложением №3 к настоящему Соглашению.

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

2.5.4. Обращается в органы государственной власти Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск» непосредственно, либо используя право законодательной инициативы областных объединений профессиональных союзов по вопросам своего ведения в соответствии с законодательством.

2.5.5. Проводит с участием Совета по правовой работе при Организации профсоюза экспертизу проектов областных законов и иных нормативных правовых актов Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», затрагивающих социально-трудовые и экономические права работников муниципальных образовательных учреждений, анализирует практику применения законодательства в сфере образования.

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

2.5.7. Содействует предотвращению в муниципальных образовательных учреждениях коллективных трудовых споров, выполнению обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.5.8. Содействует представителям первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки условий труда работников муниципальных образовательных учреждений.

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

педагогических работников, состоящих в штате муниципальных образовательных учреждений.

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

2.5.11. Организует правовые лектории, постоянно действующие семинары, выпуск информационных бюллетеней, методических материалов, по вопросам, затрагивающим социально-трудовые и экономические права работников муниципальных образовательных учреждений.

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

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

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

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. Стороны считают целесообразным:

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

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

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

3.1.4. Установить, что в соответствии с коллективными договорами и Положениями о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее – Положение о системе оплаты труда) образовавшаяся в муниципальных образовательных учреждениях экономия фонда оплаты труда может быть с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации) направлена на оказание дополнительной материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работников в порядке, разработанном муниципальными образовательными учреждениями на основе Примерного положения о порядке осуществления выплат социального характера (*Приложение №4 к настоящему Соглашению*).

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

3.1.6. Рекомендовать работодателям направлять часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, на обеспечение социальной защиты работников муниципальных образовательных учреждений, определять направления использования этих средств с участием первичных профсоюзных организаций муниципальных образовательных учреждений.

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

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

3.2. Управление обязуется:

3.2.1. Размещать на сайте Управления в сети «Интернет» информацию о распределении областной субвенции и установленных муниципальным образовательным учреждениям уровнях средней заработной платы.

3.2.2. Не изымать финансовые и материальные средства муниципальных образовательных учреждений, закрепленные за ними на финансовый год, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации и Архангельской области, нормативными актами муниципального образования «Северодвинск».

3.3. Организация Профсоюза обязуется:

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

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

3.3.3. Проводить и принимать участие в проведении мониторингов по определению уровня жизни работников (оплаты труда, пенсий, других социальных выплат) с учетом прожиточного минимума и роста цен и тарифов на товары и услуги.

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

4. Регулирование трудовых отношений в сфере образования

4.1. Стороны исходят из того, что:

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом 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 года № 2190-р), положений нормативных правовых актов Российской Федерации, Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», настоящего Соглашения, коллективного договора, устава муниципального образовательного учреждения, локальных нормативных актов муниципального образовательного учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.2. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, как правило, на неопределённый срок.

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

4.1.4. В трудовой договор в соответствии со статьей 57 ТК РФ подлежат включению следующие сведения и обязательные условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- документ, удостоверяющий личность работника;

- идентификационный номер налогоплательщика;

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора;

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- рабочее место и условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных статьями 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

4.1.5. С учётом необходимости реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, включению в трудовой договор наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, подлежат:

- объём учебной нагрузки, установленный работнику муниципального образовательного учреждения при тарификации;

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

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

- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику муниципального образовательного учреждения выплат компенсационного характера и условия их начисления;

- перечень и основания установления работнику выплат стимулирующего характера;

- перечень и основания установления работнику муниципального образовательного учреждения премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчётный период в случаях, предусмотренных

нормативными правовыми актами муниципального образования «Северодвинск»;

– конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск».

4.1.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника муниципального образовательного учреждения, может выполняться только с письменного согласия работника муниципального образовательного учреждения на условиях совмещения или совместительства профессий (должностей).

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

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

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

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

4.1.11. Контроль за соблюдением в муниципальных образовательных учреждениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Управлением, Организацией профсоюза, первичными профсоюзными организациями муниципальных образовательных учреждений, правовой инспекцией труда

Профсоюза, а также иными уполномоченными органами, предусмотренными трудовым законодательством. С этой целью проводятся совместные проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с последующим обсуждением их результатов и принятием совместных решений.

4.2. Стороны рекомендуют работодателям:

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

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

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

4.2.4. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

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

4.2.6. Предусматривать в коллективных договорах дополнительное основание предоставления преимущественного права оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников для работников муниципальных образовательных учреждений, повышающих свою квалификацию либо уровень образования в

образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

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

5. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При разработке правил внутреннего трудового распорядка работодатели также вправе применять Примерное положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (*Приложение №5 к настоящему Соглашению*).

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

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников муниципального образовательного учреждения (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем муниципального

образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для родителей, олимпиад, конкурсов, соревнований и др., допускается по письменному распоряжению руководителя муниципального образовательного учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

5.1.7. Объем учебной нагрузки, установленный для педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в

текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) у данного работника муниципального образовательного учреждения.

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

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

5.1.10. Тарификация учителей, осуществляющих обучение по основным общеобразовательным программам обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, на дому или в медицинских организациях, осуществляется на общих основаниях.

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

5.1.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, других работников муниципального образовательного учреждения – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, определенном трудовым законодательством.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

5.1.15. Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника государственного учреждения. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной

платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.1.16. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной для данной категории работников продолжительности отпуска.

5.1.17. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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

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

5.1.19. Работникам муниципальных образовательных учреждений, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения

представительного органа работников, на основе Примерного перечня профессий и должностей работников образовательных учреждений, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (*Приложение №7 к настоящему Соглашению*).

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам муниципальных образовательных учреждений, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, и не может быть менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предоставляемого работнику муниципального образовательного учреждения, закрепляется в трудовом договоре.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, предусматривается коллективным договором. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

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

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

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

Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы и без ущерба для учебно-воспитательного процесса для проведения работ по посадке и уборке урожая, помощи родителям, проживающим в сельской местности.

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

5.2. Профсоюз обязуется:

5.2.1. Контролировать соблюдение законодательства и нормативных правовых актов при распределении учебной нагрузки, определении рабочего времени и времени отдыха работников – членов Профсоюза.

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

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

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

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

6. Регулирование вопросов оплаты труда и нормирования труда

При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, Управление и Организация профсоюза исходят из того, что:

6.1. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, а также локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск» и настоящим Соглашением.

6.2. Соглашение, коллективные договоры могут содержать льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными действующим законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области и муниципального образования «Северодвинск».

6.3. Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (далее – Положения о системе оплаты труда) разрабатываются на основании Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 №581-па (далее – Примерное отраслевое положение), и утверждаются руководителями муниципальных образовательных учреждений с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций муниципальных образовательных учреждений.

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

– повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника муниципального образовательного учреждения, замещающего должность, включенную в перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности;

– персональный повышающий коэффициент к окладу;

– повышающий коэффициент к окладу по муниципальному бюджетному и автономному учреждению (структурному подразделению муниципального бюджетного и автономного учреждения).

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу устанавливаются Положениями о системе оплаты труда. Применение повышающих коэффициентов к окладу образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением случаев, предусмотренных Примерным отраслевым положением.

6.5. Размеры ставок заработной платы тренеров-преподавателей специализированного отделения олимпийского резерва по спортивной гимнастике в МБОУДО «ДЮСШ №1» устанавливаются на 15 процентов выше ставок заработной платы тренеров-преподавателей, установленной в соответствии с Положением о системе оплаты труда учреждения.

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

6.7. Нормирование труда определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливается коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых, и иных норм труда). Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

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

6.9.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.9.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

6.9.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

6.9.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

6.9.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

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

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

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

6.12. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, но не свыше двух месяцев производится почасовая оплата труда. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно длилось больше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в условия трудового договора и в тарификацию.

Размер оплаты одного часа, отработанного в порядке замещения отсутствующих педагогов, определяется путём деления месячной ставки

заработной платы педагогического работника, производившего замену, за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Среднемесячное количество рабочих часов педагогических работников определяется путем умножения нормы часов педагогической работы работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной (шестидневной) рабочей недели и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в рабочей неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размеры ставок почасовой оплаты труда могут устанавливаться муниципальным образовательным учреждением самостоятельно, в размерах не ниже размера, получаемого в соответствии с приведенным выше порядком, и утверждаться локальным нормативным правовым актом работодателя с учетом требований Положения о системе оплаты труда, действующего в муниципальном образовательном учреждении.

6.13. Размер надбавок молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а окончившим образовательные организации с отличием - не менее 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года. В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательного учреждения срок действия выплат молодым специалистам, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из отпуска.

6.14. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников муниципальных образовательных учреждений к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

6.15. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются всем работникам муниципального образовательного учреждения с целью поощрения их за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени (премируемый период, месяц, квартал, год). Размер премиальной выплаты конкретного работника муниципального образовательного учреждения зависит от его вклада в общий результат труда.

6.16. С учётом необходимости реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной

распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, педагогическим работникам устанавливаются премии за интенсивность и высокие результаты работы с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

6.17. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику муниципального образовательного учреждения стимулирующих выплат определяются Положениями о системе оплаты труда.

6.18. В целях реализации принципа демократического, государственно-общественного характера управления муниципальными образовательными учреждениями для распределения стимулирующих выплат в муниципальных образовательных учреждениях создаются комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссии).

Комиссия избирается на общем собрании работающих из представителей работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации и работников, представляющих педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал. В случае, когда все работники муниципального образовательного учреждения уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во время работы Комиссии, состав Комиссии формируется на равноправной основе из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав Комиссии утверждается приказом работодателя. Для регламентации деятельности Комиссии в муниципальном образовательном учреждении разрабатывается и принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение о Комиссии.

6.19. В соответствии с действующими в муниципальных образовательных учреждениях системами оплаты труда и в пределах своей компетенции работодатели принимают на финансовый год в рамках утвержденного фонда оплаты труда штатные расписания и тарификационные списки, являющиеся локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и принимаемые с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится в части определения наименований должностей и правильности расчета заработной платы. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, Соглашением, коллективным договором, или принятые работодателем с нарушением порядка или без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не подлежат применению. Со штатным расписанием и тарификационными списками работники должны быть ознакомлены под роспись с указанием даты ознакомления.

6.20. При совершенствовании отраслевой системы оплаты труда Управление для разработки проектов нормативных правовых актов создает рабочую группу (комиссию) из представителей Администрации Северодвинска, Управления, Организации профсоюза, руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений, обеспечивает организацию обсуждения проектов в общественном совете по развитию

образования при Администрации Северодвинска, в муниципальных образовательных учреждениях.

6.21. При внесении изменений в Примерное отраслевое положение Управление учитывает мнение Организации профсоюза.

6.22. Работодатели:

6.22.1. Разрабатывают Положение о системе оплаты труда, которое является локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, и может быть приложением к коллективному договору.

6.22.2. Для разработки Положения о системе оплаты труда создают рабочую группу (комиссию), избираемую на общем собрании работающих, в состав которой входят представители работодателя, работников и выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения.

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

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

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

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

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

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых в муниципальном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из объёмов субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных на фонд оплаты труда, а также с учетом прогнозных объемов указанных средств на планируемые периоды;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы педагогических работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц,

работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов;

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

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

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

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

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

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников муниципального образовательного учреждения;

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения.

6.22.4. При разработке и утверждении в муниципальных образовательных учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывают следующие основные принципы:

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

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

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню

квалификации (принцип адекватности); вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

6.22.5. Принимают Положение о системе оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

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

6.22.7. Считают работу, выполняемую работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, в том числе переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, сверхурочной работой.

Оплачивают сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются в коллективном договоре, Положении о системе оплаты труда и трудовом договоре работника. По желанию работника компенсируют сверхурочную работу вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.22.8. Устанавливают оплату труда работников муниципального образовательного учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются в коллективном договоре, Положении о системе оплаты труда, локальном нормативном правовом акте, содержащем перечень работ, с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются доплаты и размер данных доплат (*Приложение №8 к настоящему Соглашению*), и трудовом договоре работника.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением

государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, прекращают начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.22.9. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, работнику устанавливают выплату, предусмотренную работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.22.10. За работу в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, устанавливают районный коэффициент и выплачивают процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, размеры и условия начисления которых определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

6.22.11. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) устанавливают ежемесячную дополнительную процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера. При этом общая сумма дополнительной процентной надбавки, установленной в соответствии с частью первой данного пункта, и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, установленной работнику в соответствии с действующим законодательством, должна составлять 80 процентов. Выплата дополнительной процентной надбавки прекращается при установлении работнику 80 процентов надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера в соответствии с действующим законодательством.

6.22.12. Начисляют районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения.

6.22.13. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни выплачивают работникам не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры

оплаты за работу в выходные и праздничные нерабочие дни определяются в коллективном договоре, Положении о системе оплаты труда и трудовом договоре работника.

6.22.14. Сохраняют за работниками место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы в соответствии со статьей 187 ТК РФ при направлении их для обучения по охране труда, по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки, а также для прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров, обучения санитарно-гигиеническому минимуму, участия в аттестационных процедурах.

Производят оплату командировочных расходов работникам муниципальных образовательных учреждений, направляемым работодателем для обучения по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, а также для прохождения периодических и внеочередных медицинских осмотров, обучения санитарно-гигиеническому минимуму, участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Порядок направления работников муниципального образовательного учреждения в служебные командировки, сроки служебной командировки и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки определяют в соответствии с локальным нормативным актом муниципального образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе Примерного положения о служебных командировках (*Приложение №9 к настоящему Соглашению*).

6.22.15. Ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации единое штатное расписание, включающее должности всех работников муниципального образовательного учреждения, оплата труда которых производится на основании окладов (должностных окладов), в том числе вакантные должности и должности работников структурных подразделений.

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

6.22.16. Утверждает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января) тарификационный список.

В тарификационный список включаются все педагогические работники муниципального образовательного учреждения, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, включая педагогических работников структурных подразделений, педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до

достижения им возраста трех лет, длительном отпуске сроком до одного года, отсутствующих свыше двух месяцев по иным причинам, вакансии.

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

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

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

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6.22.18. Заработную плату работнику переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

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

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

6.22.21. Производить удержания из заработной платы работника только в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ.

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

6.22.23. При наличии экономии фонда оплаты труда по итогам квартала (года) направлять сэкономленные средства стимулирующие выплаты и выплаты социального характера, оказание работникам материальной помощи в соответствии с положением о расходовании экономии фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*Приложение №10 к настоящему Соглашению*).

6.23. Стороны считают необходимым:

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

6.23.2. В целях повышения социального статуса работников муниципальных образовательных учреждений, престижа педагогической профессии и мотивации труда совместно вырабатывать предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений;

- установлению размеров примерных окладов (примерных должностных окладов, примерных ставок заработной платы) по всем категориям работников, и не ниже тех, что установлены на федеральном уровне;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году в пределах средств, установленных областным законом о бюджете.

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

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

6.24. Стороны рекомендуют работодателям:

6.24.1. Информировать работников муниципальных образовательных учреждений не реже одного раза в полугодие о расходовании средств, направленных на стимулирующие выплаты.

6.24.2. Устанавливать работникам государственных учреждений надбавки, а также премиальную выплату при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области путем включения соответствующих норм в Положение о системе оплаты труда и коллективный договор (при наличии).

6.24.3. Разработать в соответствии с действующей в муниципальном образовательном учреждении системой оплаты труда новые формы штатного расписания, тарификационного списка, расчетного листка, которые утвердить отдельным приказом или включить в учетную политику муниципального образовательного учреждения. При утверждении формы расчетного листка провести процедуру учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.25. Организация Профсоюза обязуется:

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

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

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

6.25.4. Проводит проверки соблюдения законодательства по вопросам оплаты труда.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации, награждение

7.1. Стороны договорились, что:

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

7.1.1.1. возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с увольнением в связи с ликвидацией

муниципального образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;

7.1.1.2. возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

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

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

7.1.1.5. после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

7.1.1.6. обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;

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

7.1.1.8. возобновления работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы);

7.1.1.9. выявления допущенного руководителем соответствующего образовательного учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

7.1.1.10. если педагогические работники по окончании учебного года увольняются, но не далее, чем до 31 августа текущего года;

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

7.1.1.12. при истечении действия квалификационной категории педагогического работника в период исполнения им на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания – на период до прохождения им аттестации в установленном порядке. Оплата труда педагогических работников муниципального образовательного учреждения в перечисленных случаях определяется коллективным договором и (или) Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

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

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
3.	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), педагог дополнительного образования
4.	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
6.	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

7.	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
9.	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
10.	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель (преподаватель) изобразительного искусства, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
12.	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
13.	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении

14.	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15.	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16.	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

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

7.1.4. Работникам образовательных учреждений выплачиваются:

- материальная помощь в размере должностного оклада (ставки заработной платы) по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;
- единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов при выходе работника на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья.

7.1.5. Педагогическим работникам образовательных учреждений работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) выплачивается компенсация за фактические расходы, понесенные по оплате жилья, отопления и освещения в соответствии с законодательством Архангельской области.

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

- за женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам;
- за лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- за работниками, находящимися в отпуске без сохранения заработной платы;
- за работниками, находящимися в учебном отпуске.

Работники учреждений имеют право на оплату за счёт средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту проведения медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

7.1.7. Работодатели гарантируют своевременно и в полном объеме перечисление взносов работников муниципальных образовательных учреждений в Пенсионный фонд.

7.1.8. Если утвержденным в установленном порядке планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения не установлено иное, муниципальные образовательные учреждения самостоятельно определяют направления использования бюджетных средств, полученных в качестве субсидии на выполнение муниципального задания, а также средств, полученных от приносящей доходы деятельности, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников муниципальных образовательных учреждений, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников муниципальных образовательных учреждений их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений.

7.1.9. Работники муниципальных образовательных учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации. Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами.

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

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, вступивших в установленном порядке в Программу государственного софинансирования пенсии;

- системы мер социальной поддержки работников муниципальных образовательных учреждений, в том числе работников муниципальных образовательных учреждений из числа молодежи;

- обеспечения служебным жильем работников муниципальных образовательных учреждений, в том числе работников муниципальных образовательных учреждений из числа молодежи;

- предоставления работникам муниципальных образовательных учреждений возможности пользования санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями за счет средств, полученных муниципальными образовательными учреждениями от приносящей доход деятельности и возврата страховых взносов.

7.1.11. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах направление части прибыли, полученной от приносящей доход деятельности на развитие социальной сферы, в том числе:

- на организацию санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха работников;

- на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения.

7.1.12. В случаях организации и проведения забастовки по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения (в том числе по причине невыплаты заработной платы) работникам может выплачиваться компенсация за все дни забастовки, размер которой определяется коллективным договором или соглашениями, достигнутыми в ходе забастовки.

7.2. Организация Профсоюза:

7.2.1. оказывает необходимую помощь педагогическим работникам – членам профсоюза – в получении права на досрочную страховую пенсию в случаях неправомерного отказа им отделениями Пенсионного фонда в назначении данной пенсии;

7.2.2. участвует в пределах своих полномочий в организации летней оздоровительной кампании детей и подростков и осуществляет контроль за реализацией мероприятий по обеспечению их отдыха;

7.2.3. способствует оздоровлению работников, являющихся членами Профсоюза, и их детей в санаториях, оздоровлению детей работников в оздоровительном лагере «Альтаир», других детских оздоровительных лагерях.

8. Охрана труда и здоровья работников муниципальных образовательных учреждений

8.1 Управление:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждениях, подведомственных Управлению.

8.1.2. Обеспечивает разработку и реализацию государственных программ и иных нормативных правовых актов Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», содержащих государственные нормативные требования охраны труда при осуществлении образовательной деятельности, по вопросам, входящим в компетенцию Управления.

8.1.3. С участием Организации профсоюза разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда (далее – СУОТ) в муниципальных образовательных учреждениях.

8.1.4. Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности специалистов по охране труда муниципальных образовательных учреждений.

8.1.5. При разработке проекта муниципального бюджета на соответствующий финансовый год и плановый период инициирует, через разработку и принятие муниципальных целевых программ, выделение финансовых средств учреждениям образования, подведомственным Управлению, на осуществление мероприятий по охране труда и обеспечение безопасности муниципальных образовательных учреждений:

- проведение периодических медицинских осмотров (обследований), санитарно-гигиенического обучения работников;
- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ);
- выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

8.1.7. Информировать Организацию профсоюза до 01 февраля текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве с работниками, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении государственными учреждениями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение СИЗ, спецодежды и других компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.2 Стороны рекомендуют работодателям:

8.2.1. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в учреждении.

8.2.2. В соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающим 50 человек.

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

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

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

8.2.6. Выделять средства необходимые на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования.

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

8.2.7. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок для работников, имеющих профессиональные заболевания.

8.2.8. Обеспечивать повышение квалификации руководителя и специалистов по охране труда в установленные сроки.

8.2.9. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах. В том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда и льготах и компенсациях, на которые работник имеет право.

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

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

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

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

8.2.14. Устанавливать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, по сравнению с типовыми нормами, установленными Правительством Российской Федерации. Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с

которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

При разработке коллективных договоров работодатели вправе применять нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам муниципальных образовательных учреждений, установленные настоящим Соглашением (*Приложение №11 к настоящему Соглашению*).

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

8.2.16. Бесплатно выдавать работникам муниципального образовательного учреждения, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. При разработке коллективных договоров работодатели вправе применять нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и условия их выдачи, установленные настоящим Соглашением (*Приложение №12 к настоящему Соглашению*).

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

8.2.17. Обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с «Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников муниципальных образовательных учреждений, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

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

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

8.2.19. Предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

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

8.3 Организация профсоюза:

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

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

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

8.3.4 Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях образования, подведомственных Управлению, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по созданию безопасных условий в учреждениях.

8.3.5 Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждениях образования, подведомственных Управлению, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

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

8.3.7 Направляет внештатных технических инспекторов труда Профсоюза для участия в работе комиссий по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших с работниками.

8.3.8 Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

8.3.9 Организует проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.4 Стороны Соглашения совместно:

8.4.1 Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8.4.2 Разрабатывают предложения в муниципальные, региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

8.4.3 Способствуют улучшению финансирования учреждений образования, подведомственных Управлению, на проведение мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

8.4.4 Организуют и проводят комплексные, целевые проверки в учреждениях образования, подведомственных Управлению, по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих учреждений на совместных заседаниях Управления и президиума Организации профсоюза.

8.4.5 При необходимости организуют мониторинги:

- состояния здоровья работников муниципальных образовательных учреждений;

- соблюдения трудового законодательства при предоставлении работникам, работающим во вредных (опасных) условиях труда, соответствующих гарантий и компенсаций.

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

9.1. Управление:

9.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, профессиональной и социальной адаптации молодых педагогов и координирует работу муниципальных образовательных учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах муниципальных образовательных учреждений, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного заказа.

9.1.3. Координирует деятельность муниципальных образовательных учреждений, направленную на развитие кадрового потенциала сферы образования, востребованность педагогической профессии, на формирование социальной и гражданской значимости профессии педагога в обществе.

9.1.4. Принимает меры по созданию безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

9.1.5. Создает условия для непрерывного профессионального образования работников муниципальных образовательных учреждений.

9.1.6. Управление в пределах своей компетенции содействует сохранению сети муниципальных образовательных учреждений и их инфраструктуры.

9.1.7. Обеспечивает информирование Организации профсоюза о планах по реорганизации или ликвидации муниципальных образовательных учреждений и о результатах оценки последствий принятия решения о реорганизации или ликвидации и сложившихся условиях для удовлетворения потребностей населения в образовательных услугах не позднее, чем за два месяца до принятия решения об этом.

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

9.1.9. Включает представителей Организации Профсоюза в комиссию при рассмотрении вопросов о представлении работников и руководителей муниципальных образовательных организаций к государственным и отраслевым наградам.

9.2. Стороны считают, что:

9.2.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников муниципальных образовательных учреждений о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем муниципального образовательного учреждения и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

9.2.3. Квалификационная категория, установленная 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), должна учитываться независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

9.2.4. Аттестация с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям квалификационной категории проводится в упрощенном порядке (в виде анализа профессионального портфеля педагогических достижений аттестуемого работника) для следующих категорий педагогических работников:

9.2.4.1. педагогические работники, имеющие государственные награды, установленные Положением о государственных наградах Российской Федерации, и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, в том числе установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия государственной

награды (почетного звания) профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплине;

9.2.4.2. педагогические работники, имеющие ведомственную награду – медаль К.Д. Ушинского, ведомственные (отраслевые) звания федерального и регионального уровня, название которых начинается со слов «почетный», полученные за достижения в педагогической деятельности;

9.2.4.3. педагогические работники, имеющие ученую степень кандидата или доктора наук;

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

9.2.4.5. педагогические работники – победители, призеры и лауреаты очных общероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства за последние пять лет.

9.2.5. Результаты аттестации педагогических работников образовательных учреждений о соответствии занимаемой должности учитываются при работе в других образовательных учреждениях по аттестуемой должности.

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

9.3. Стороны совместно:

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

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

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

9.3.4. Участвуют в совершенствовании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и методики ее проведения.

9.3.5. Принимают участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

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

- развитие кадрового потенциала в сфере образования;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года для работы в современном образовательном пространстве.

9.4. Стороны договорились:

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

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидация организации; сокращение численности или штата работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней; увольнение 10 и более процентов работников государственного учреждения в течение 90 календарных дней.

9.4.3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников государственных учреждений, формируемых муниципальными образовательными учреждениями, как инструмента кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников муниципальных образовательных учреждений с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

9.5. Стороны рекомендуют

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

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

9.5.3. Предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

9.5.3.1. сохранению количества рабочих мест;

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

9.5.3.3. планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников муниципальных образовательных учреждений;

9.5.3.4. обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам муниципальных образовательных учреждений;

9.5.3.5. предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

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

9.5.3.7. сохранению рабочих мест за работниками предпенсионного возраста (за два года до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости лицам, работавшим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 55 лет для мужчин, 50 лет для женщин, или 25 лет педагогического стажа), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца;

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

9.5.3.9. созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

9.5.3.10. сохранению рабочих мест за работниками, впервые поступившими на работу по полученной специальности в течение трех лет.

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

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

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

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

активности;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодых специалистов;
- развитие грантовой поддержки молодых специалистов;
- подготовка молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;
- активизация и поддержка патриотического воспитания, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в муниципальных образовательных учреждениях.

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

- реализации права работников муниципальных образовательных учреждений из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации подпрограммы «Обеспечение жильем отдельных категорий граждан» Федеральной целевой программы федеральной целевой программе «Жилище» на 2015 – 2020 годы и государственных программ Архангельской области, содержащих мероприятий по улучшению жилищных условий;
- активного использования ресурсов действующих советов молодых педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

10.3. Стороны рекомендуют работодателям:

10.3.1. В рамках реализации программы развития кадрового потенциала муниципальных образовательных учреждений рассмотреть вопрос о создании условий для труда и быта молодым педагогам.

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

- организации работы по формированию и обучению кадрового резерва руководителей муниципальных образовательных учреждений из числа молодых педагогов;
- закреплению наставников за работниками муниципальных образовательных учреждений из числа молодежи в первый год их работы в муниципальных образовательных учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников муниципальных образовательных учреждений из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые

поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

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

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

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

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

11.1. Управление

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

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

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

11.1.4. Устанавливает руководителям муниципальных образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, определяемых учредителем.

11.1.5. По письменному заявлению руководителя муниципального образовательного учреждения разрешает ему выполнять в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по ведению учебной (педагогической) работы, при условии, что педагогические работники той же специальности, для которых муниципальное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены

преподавательской работой по своей специальности не менее чем на ставку заработной платы.

Срок, в течение которого руководитель муниципального образовательного учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем устанавливаются Управлением, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения. Руководители муниципальных образовательных учреждений, имеющие педагогическую нагрузку, могут быть дополнительно премированы по результатам этой работы на общих основаниях, в случаях и размерах, установленных Положениями о системе оплаты труда.

11.1.6. Принимает решение о выплате дополнительной материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений в соответствии с Положениями о системе оплаты труда.

11.1.7. При установлении стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений учитывает мнение Организации профсоюза.

11.1.8. Руководителям муниципальных образовательных учреждений, которым в соответствии с трудовыми договорами устанавливается ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Конкретная продолжительность его определяется коллективным договором и (или) трудовым договором.

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

11.1.10. При рассмотрении вопроса о представлении руководителей муниципальных образовательных учреждений к государственным и отраслевым наградам включает в состав комиссии представителей Организации профсоюза.

11.2. Организация профсоюза:

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

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

12. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

12.1. Права и гарантии деятельности местных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями

профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава образовательной организации, коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

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

12.3. Стороны принимают меры по:

- заключению коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях;

- осуществлению систематического анализа и обобщения опыта заключенных коллективных договоров.

12.4. Управление обязуется предоставлять Организации профсоюза информацию о вносимых в органы государственной власти Архангельской области проектах нормативных правовых актов, о разработке ведомственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в целях их предварительного согласования с Организацией профсоюза.

Органам местного самоуправления, представителям работодателей рекомендуется применять по отношению к соответствующим профсоюзным органам аналогичный порядок подготовки и издания нормативных правовых актов, касающихся социально-экономических, профессиональных и трудовых прав и интересов работников.

12.5. Стороны берут на себя обязательства:

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

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

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

12.6. Стороны рекомендуют работодателям:

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

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

12.6.3. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных организаций денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии у данного муниципального образовательного учреждения коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных денежных средств.

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

12.6.5. Гарантии, связанные с увольнением по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (в случае сокращения численности или штата работников организации, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной

результатами аттестации, а также в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание):

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

- для работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов в организации и не освобожденных от основной работы – увольнение производится с соблюдением общего порядка увольнения, предусмотренного статьи 373 ТК РФ, при наличии предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

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

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

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

12.6.8. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в муниципальном образовательном учреждении совместных с работодателем комитетов (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

12.6.9. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в муниципальном образовательном учреждении, а также работники муниципальных образовательных учреждений, являющиеся внештатными правовыми инспекторами, членами Советов и Президиумов

Архангельской межрегиональной организации и Северодвинской городской организаций Профсоюза, Центрального Совета Профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время их участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний, семинаров, созываемых (организуемых) Профсоюзом.

Члены Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Северодвинска, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, региональных, территориальных соглашений, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время, необходимое для осуществления соответствующей деятельности. Условия освобождения и порядок сохранения среднего заработка на время их участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

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

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

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

12.6.10.3. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

12.6.10.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в государственном учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

12.6.10.5. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

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

13. Заключительные положения

13.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

13.2. Стороны Соглашения имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

13.3. Если за месяц до истечения срока соглашения ни одна из сторон не заявит о его прекращении, соглашение считается пролонгированным на срок три года.

13.4. Изменения и дополнения могут вноситься в Соглашение только по соглашению сторон, оформляются в форме письменного приложения к нему и являются его неотъемлемой частью.

13.5. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти Архангельской области, осуществляющим функции в сфере труда.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Северодвинска в соответствии с Положением о ней.

13.6. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план совместных мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, регулярно информируют друг друга о действиях по реализации Соглашения.

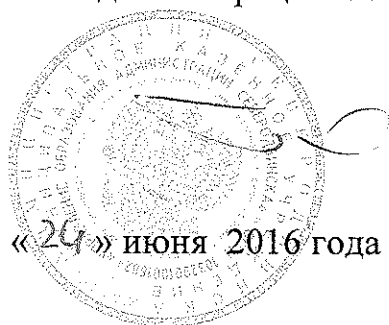
13.7. Информация о выполнении настоящего Соглашения по предложению одной из Сторон может рассматриваться на совместном заседании Управления и президиума Организации профсоюза, и доводиться до сведения муниципальных образовательных учреждений и первичных профсоюзных организаций муниципальных образовательных учреждений.

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

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

13.10. Настоящее Соглашение исполнено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Начальник
муниципального казенного учреждения
«Управление образования
Администрации Северодвинска»



«24» июня 2016 года

С.Г. Попа

Председатель
Общественной организации
Северодвинская городская организация
профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



«24» июня 2016 года

С.А. Деснева

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
в сфере образования Северодвинска
на 2016-2019 годы

1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Северодвинска (далее Комиссия) является органом системы социального партнерства в сфере образования Северодвинска.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законодательством и законодательством Архангельской области об образовании, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Архангельской области, Архангельским областным трехсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений, отраслевым территориальным соглашением по учреждениям образования муниципального образования «Северодвинск» (далее – Соглашение).

1.3. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей в соответствии со статьей 24 ТК РФ.

2. Цели и задачи комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. регулирование социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных учреждениях Северодвинска через осуществление коллективных переговоров, заключение и реализацию Соглашения, коллективных договоров;

2.1.2. развитие социального партнерства в муниципальных образовательных учреждениях;

2.1.3. содействие урегулированию коллективных трудовых споров в муниципальных образовательных учреждениях.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

2.2.1. урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

2.2.2. контроль за выполнением Соглашения;

2.2.3. оказание помощи при разработке и заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях;

2.2.4. недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников государственных учреждений, установленных

законодательством о труде, законодательством об образовании; федеральным и областным соглашениями, настоящим Соглашением;

2.2.5. обсуждение проектов областных законов и иных нормативных правовых актов Архангельской области, муниципального образования «Северодвинск», связанных с социально-трудовыми отношениями в муниципальных образовательных учреждениях;

2.2.6. изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях;

2.2.7. согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующее Соглашение;

2.2.8. подготовка Соглашения на следующий срок.

3. Права комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

3.1.1. координировать совместные действия Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в муниципальных образовательных учреждениях;

3.1.2. контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений исполнительных органов муниципальной власти Северодвинска, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

3.1.3. получать информацию о социально-экономическом положении в муниципальных образовательных учреждениях, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

3.1.4. вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия формируется на равноправной основе из представителей Сторон Соглашения и действует в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Представители Сторон делегируются в состав Комиссии Сторонами Соглашения.

4.3. Состав Комиссии утверждается распоряжением Управления.

4.4. В течение срока полномочий Комиссии Стороны вправе отзывать своих представителей и делегировать в состав Комиссии новых представителей.

4.5. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии – начальник Управления и председатель Организации профсоюза.

4.6. Сопредседатели Комиссии на паритетных началах:

4.6.1. председательствуют на заседаниях Комиссии;

4.6.2. утверждают повестку дня заседаний и созывают заседания, организуют рассмотрение вопросов повестки дня заседания Комиссии;

4.6.3. ставят на голосование предложения по рассматриваемым вопросам, организуют голосование и подсчет голосов членов Комиссии, определяют результаты их голосования;

4.6.4. совместно подписывают запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени Комиссии;

4.6.5. распределяют обязанности между членами Комиссии;

4.6.6. обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.

4.7. В случае отсутствия сопредседателя Комиссии выполнение его функций обеспечивает его заместитель по поручению сопредседателя Комиссии.

4.8. На первом заседании Комиссия избирает из своего состава ответственного секретаря, на которого возлагается организационно-техническое и информационно-документационное обеспечение проведения заседаний Комиссии.

4.9. Ответственный секретарь Комиссии:

4.9.1. формирует проект повестки дня заседания Комиссии;

4.9.2. ведет протоколы заседаний Комиссии;

4.9.3. осуществляет непосредственный подсчет голосов членов Комиссии;

4.9.4. оформляет запросы, обращения и другие документы, направляемые от имени Комиссии.

4.10. Члены Комиссии:

4.10.1. вправе знакомиться с материалами, подготовленными к заседанию Комиссии, выступать и вносить предложения по рассматриваемым вопросам;

4.10.2. обязаны принимать личное участие в ее заседаниях, а также участвовать в голосовании по всем рассматриваемым вопросам;

4.10.3. вправе в случае несогласия с принятым Комиссией решением письменно изложить свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу Комиссии;

4.10.4. не вправе передавать право участия в заседании Комиссии иным лицам.

4.11. По инициативе сопредседателей Комиссии в заседаниях Комиссии с правом совещательного голоса могут участвовать должностные лица исполнительных органов муниципальной власти Северодвинска, независимые эксперты, а также представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.

4.12. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости с учетом потребности оперативного решения возникающих вопросов.

5. Срок полномочий комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения полномочия Комиссии продлеваются на тот же срок.

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

1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения.
2. Должностные инструкции.
3. Положение, правила и инструкции по охране труда.
4. Положение о системе оплаты труда муниципального образовательного учреждения.
5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
6. Положение о расходовании экономии средств, предусмотренных на оплату труда.
7. Положение о порядке осуществления выплат социального характера.
8. Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых производится оплата труда в повышенном размере.
9. Локальный нормативный акт по вопросам направления работников муниципального образовательного учреждения в служебные командировки.
10. Форма расчетного листка по заработной плате.
11. Локальный нормативный акт по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников муниципального образовательного учреждения, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения.
12. Штатное расписание муниципального образовательного учреждения.
13. Тарификационные списки педагогических работников муниципального образовательного учреждения.
14. Расписание учебных занятий.
15. Графики сменности работы в муниципальном образовательном учреждении.
16. График отпусков работников муниципального образовательного учреждения.

17. Перечень профессий и должностей работников муниципального образовательного учреждения, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

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

19. Локальный нормативный акт по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, о необходимых муниципальному образовательному учреждению профессиях и специальностях.

20. Локальный нормативный акт по вопросам проведения аттестации педагогических работников муниципального образовательного учреждения.

21. Положение о работе с персональными данными работников муниципального образовательного учреждения.

22. Положение о расходовании средств, полученных муниципальным образовательным учреждением в соответствии с его уставом от приносящей доход деятельности.

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

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

ПОРЯДОК
участия Общественной организации Северодвинская городская
организация профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации в разработке и (или) обсуждении проектов
нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-
экономических прав и интересов работников

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок, разработанный в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Договором о взаимодействии между муниципальным казённым учреждением «Управление образования Администрации Северодвинска» (далее – Управление) и Общественной организацией Северодвинская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация профсоюза) определяет порядок участия Организации профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников муниципальных образовательных учреждений Северодвинска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление, а также в подготовке предложений по оптимизации сети указанных муниципальных образовательных учреждений (далее – проекты нормативных правовых актов).

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

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

2.1. Для разработки и подготовки проектов нормативных правовых актов Управление создает рабочие группы или комиссии, в состав которых включаются представители Организации профсоюза.

2.2. Управление информирует Организацию профсоюза о разрабатываемых проектах нормативных правовых актов.

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

– формирует и направляет в Управление предложения о принятии нормативных правовых актов;

–приглашает представителей Управления на конференции, совещания, заседания президиума и совета Организации профсоюза для формирования предложений о принятии нормативных правовых актов.

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

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

2.5. Управление обеспечивает прием и обработку полученных предложений и замечаний Организации профсоюза, а также учитывает их при работе над проектами нормативных правовых актов.

3. Учет мнения Организации профсоюза при принятии нормативных правовых актов

3.1. Управление в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, отраслевым территориальным соглашением, регуливающим социально-трудовые отношения в муниципальных образовательных учреждениях Северодвинска, при принятии нормативных правовых актов соблюдает порядок учета мнения Организации профсоюза.

3.2. Перед принятием соответствующего нормативного правового акта Управление направляет проект нормативного правового акта и пояснительную записку к нему в президиум Организации профсоюза.

Проект нормативного правового акта и пояснительная записка к нему направляются в адрес Организации профсоюза с сопроводительным письмом, в котором указывается наименование прилагаемых документов, количество листов и экземпляров каждого документа.

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

3.4. Мотивированное мнение Организации профсоюза может выражать:

1) согласие с решением Управления о принятии нормативного правового акта;

2) несогласие с решением Управления о принятии нормативного правового акта;

3) конкретные предложения по совершенствованию проекта нормативного правового акта.

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

3.6. Управление уведомляет Организацию профсоюза о времени и месте проведения консультации.

3.7. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Управление имеет право принять нормативный

правовой акт либо передать проект документа на рассмотрение и утверждение соответствующих органов государственной власти.

3.8. Организация профсоюза вправе обжаловать нормативный правовой акт, принятый в соответствии с пунктом 14 настоящего Порядка, в государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе или в суд.

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

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ **о порядке осуществления выплат социального характера**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о порядке осуществления выплат социального характера (далее – Положение) разработано в соответствии с частью 3 статьи 38 областного закона от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» и разделом V Примерного отраслевого положения об оплате труда в работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск»», утвержденного постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 №581-па, с целью регулирования вопросов осуществления выплат социального характера (социальных выплат) работникам муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казённое учреждение «Управление образования Администрации Северодвинска» (далее – Управление), предусмотренных подпунктом 1.2. настоящего Положения.

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

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

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

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

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

1.3.1. социальных выплат, предусмотренных подпунктами 1.2.1. и 1.2.2. подпункта 1.2 настоящего Положения, – в пределах фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения;

1.3.2. социальных выплат, предусмотренных подпунктом 1.2.3. подпункта 1.2. настоящего Положения, – в пределах экономии фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

1.4. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника муниципального образовательного учреждения.

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

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

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

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

2.3. Материальная помощь выплачивается также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1. Материальная помощь может быть оказана работнику муниципального образовательного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни

(рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии).

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

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

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

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

4.6. Положениями о системе оплаты труда определяется конкретный перечень оснований и для оказания материальной помощи и порядок ее оказания.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ **об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных** **категорий работников муниципальных образовательных учреждений**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Примерное положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений (далее – Положение) устанавливает порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха работников с учетом специфики их деятельности и может быть использовано при разработке локальных нормативных правовых актов в муниципальных образовательных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казённое учреждение «Управление образования Администрации Северодвинска» (далее – Управление).

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

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

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

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) регламентируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601), с учетом разъяснений, направленных Письмом Минобрнауки России от 15 октября 2015 года № 08-ПГ-МОН-37849 «О продолжительности рабочего времени и особенностях, связанных с режимом рабочего времени педагогических и других работников образовательных организаций».

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Дни недели (периоды времени, в течение которых государственное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к учебным занятиям.

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

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

3. Разделение рабочего дня на части

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

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

3.3. В исключительных случаях работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним может вводить для отдельных работников режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

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

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

4. Режим рабочего времени работников в каникулярный период

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

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

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

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

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

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
которым в связи с вредными и (или) опасными условиями труда
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	2
I. Общеотраслевые профессии:	
– машинистка, секретарь-машинистка	7
– повар, работающий у плиты	7
– рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7
– машинист (рабочий) по стирке (белья) и ремонту спецодежды	7
– рабочий по стирке (белья) и ремонту спецодежды (вручную)	14
– уборщик производственных и служебных помещений	7
– хлораторщик (оператор хлораторных установок)	14
– водители автомобилей, в том числе и специальных, грузоподъемностью: а) от 1,5 до 3 тонн	7
б) от 3 тонн и выше	14
II. Должности в общеобразовательных организациях, осуществляющих обучение детей с малыми и затихающими формами туберкулеза:	
– весь персонал	14
III. Должности в организациях (группах), осуществляющих обучение, для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики:	
– помощники воспитателей, младшие воспитатели	35

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

1. Руководитель (директор, заведующий) муниципального образовательного учреждения, его заместитель.
2. Руководитель (заведующий, директор) обособленного структурного подразделения муниципального образовательного учреждения.
3. Главный бухгалтер, бухгалтер, кассир.
4. Документовед, инспектор по кадрам.
5. Секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель.
6. Инструктор производственного обучения, занятый обучением практическому вождению автомобиля.
7. Художественный руководитель, концертмейстер, хореограф, аккомпаниатор, заведующий костюмерной.
8. Капитаны учебных кораблей и их старшие помощники.
9. Заведующий производством (шеф-повар, повар, выполняющий важные и ответственные работы).
10. Водитель легкового автомобиля.
11. Заведующие складами, кладовщики (при отсутствии заведующих складами).

Конкретная продолжительность дополнительного отпуска с учетом особенности деятельности по определенным должностям, устанавливается работодателем с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ

с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых устанавливаются доплаты в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

1. Чистка котлов в холодном состоянии.
2. Обмуровка котла в горячем состоянии.
3. Работы с применением ядохимикатов.
4. Работы, проводимые в теплицах в условиях повышенной температуры и влажности.
5. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков, канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
6. Вывоз мусора и нечистот.
7. Уход за животными (чистота, мойка, уборка навоза).
8. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
9. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
10. Работа у горячих плит, электропаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
11. Погрузо-разгрузочные работы, проводимые вручную.
12. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, птицы.
13. Работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
14. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
15. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
16. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы.
17. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
18. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
19. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
20. Работа с дисплеями ЭВМ.
21. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
22. Работа на деревообрабатывающих станках.
23. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
24. Другие виды работ, оказывающие вредное воздействие на здоровье работников, что установлено в результате специальной оценки условий труда.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ о служебных командировках

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о служебных командировках (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Положение определяет порядок направления работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет муниципальное казённое учреждение «Управление образования Администрации Северодвинска», в служебные командировки, сроки служебной командировки и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки.

1.3. Настоящее Примерное положение распространяется на работников муниципального образовательного учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.4. Положение о служебных командировках в муниципальном образовательном учреждении утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

2.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется:

2.1.1. сохранение места работы (должности);

2.1.2. средний заработок на время командировки (средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы, в том числе и за время нахождения в пути);

2.1.3. возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в порядке и размерах, определяемых в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области.

2.2. Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а

возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

2.3. При наступлении страхового случая командированному работнику гарантируется выплата пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

2.4. В период нахождения в командировке по просьбе работника ему производится выплата заработной платы любым доступным для него способом. В случае пересылки заработной платы почтовым переводом расходы по ее пересылке несет работодатель.

3. Порядок направления работников в служебные командировки

3.1. В служебную командировку направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

3.2. Запрещается направлять в служебные командировки:

- беременных женщин (часть 1 статьи 259 ТК РФ);
- работников в возрасте до 18 лет (статья 268 ТК РФ);
- работников в период действия ученического договора, если командировка не связана с ученичеством (часть 3 статьи 203 ТК РФ);
- работников другого учреждения (совместителя можно направить в командировку только с письменного согласия его основного работодателя (и наоборот).

Допускается направление в командировку следующих работников с их письменного согласия и при условии, что это им не запрещено в соответствии с медицинским заключением:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (часть 2 статьи 259 ТК РФ);
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (часть 3 статьи 259 ТК РФ);
- имеющих детей-инвалидов (часть 3 статьи 259 ТК РФ);
- осуществляющих уход за больными членами их семей (часть 3 статьи 259 ТК РФ).

При этом работники, относящиеся к данным категориям, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в командировку.

Направление в командировку других категорий работников с их письменного согласия может предусматриваться коллективным договором или локальным нормативным актом образовательного учреждения.

3.3. Основанием для направления работника в командировку является письменное распоряжение (приказ) руководителя государственного учреждения.

4. Срок и режим служебной командировки

4.1. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Продолжительность командировки исчисляется по фактическому количеству дней пребывания в служебной командировке со дня выезда и по день приезда (включительно) обратно после выполнения служебного задания, включая выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае невозможности возвращения работника из командировки в установленные сроки вследствие обстоятельств непреодолимой силы (чрезвычайные и непредотвратимые обстоятельства, включая чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера) или иных не зависящих от него обстоятельств командировка по решению работодателя продлевается на основании предоставленных подтверждающих документов.

4.2. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки – дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

4.3. Фактический срок пребывания работника в командировке определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из командировки.

В случае проезда работника на основании письменного решения работодателя к месту командирования и (или) обратно к месту работы на служебном транспорте, на транспорте, находящемся в собственности работника или в собственности третьих лиц (по доверенности), фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из командировки работодателю с приложением документов, подтверждающих использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, маршрутный лист, счета, квитанции, кассовые чеки и иные документы, подтверждающие маршрут следования транспорта).

В случае отсутствия проездных документов фактический срок пребывания работника в командировке работник подтверждает документами по найму жилого помещения в месте командирования. При проживании в гостинице указанный срок пребывания подтверждается квитанцией (талоном) либо иным документом, подтверждающим заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, содержащим сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации,

утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 25 апреля 1997 года № 490 «Об утверждении Правил предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации».

При отсутствии проездных документов, документов по найму жилого помещения либо иных документов, подтверждающих заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования, в целях подтверждения фактического срока пребывания в месте командирования работником представляются служебная записка и (или) иной документ о фактическом сроке пребывания работника в командировке, содержащий подтверждение принимающей работника стороны (организации либо должностного лица) о сроке прибытия (убытия) работника к месту командирования (из места командировки).

4.4. Работник, находящийся в командировке, подчиняется режиму рабочего времени, времени отдыха и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения (организации), в которую он направлен. Если командировка предполагает работу в выходные или нерабочие праздничные дни, то оплата труда в эти дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.5. В случае наступления в период командировки временной нетрудоспособности или иной задержки по месту командировки или в пути по обстоятельствам, указанным в абзаце 4 пункта 4.1 настоящего Положения, командированный работник обязан уведомить об этом руководителя либо другое уполномоченное должностное лицо работодателя в любой доступной работнику форме.

Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки. Период командировки прерывается с первого дня временной нетрудоспособности и возобновляется со следующего дня после ее окончания. Для подтверждения временной нетрудоспособности, а также невозможности по состоянию здоровья вернуться к месту постоянного жительства командированный работник должен предъявить листок нетрудоспособности по установленной форме.

4.6. По решению руководителя учреждения работник может быть отозван из командировки до истечения установленного срока по причине наличия служебной необходимости или нарушения работником трудовой дисциплины в период нахождения в командировке. Отзыв работника из командировки оформляется приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

Возмещение расходов отозванному из командировки работнику производится на основании авансового отчета и приложенных к нему документов по фактическим расходам.

4.7. Командировка может быть прекращена досрочно по решению руководителя учреждения в случаях выполнения работником в полном объеме служебного задания, болезни командированного работника, наличия особых семейных и иных обстоятельств, требующих его присутствия по месту постоянного проживания.

5. Порядок предоставления отчета о служебной командировке

5.1. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в письменной форме в течение трех рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы;

К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

В случае, когда непосредственно после командировки работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска), авансовый отчет представляется работником в течение трех рабочих дней со дня выхода на работу из отпуска (части отпуска).

5.2. Остаток неиспользованного аванса в течение трех рабочих дней сдается работником в кассу учреждения. Работникам, не отчитавшимся по ранее выданным авансам, денежные средства под отчет на расходы, связанные со служебными командировками, не выдаются.

6. Заключительные положения

6.1. Особенности порядка направления работников в служебные командировки, сроки служебной командировки, нормы возмещения командировочных расходов и порядок предоставления отчетности по окончании служебной командировки распространяются также на работников, направляемых для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность (статья 187 ТК РФ).

6.2. Лицо, осуществляющее контроль за исполнением настоящего Положения, определяется приказом (распоряжением) представителя работодателя.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о расходовании экономии фонда заработной платы
муниципального образовательного учреждения**

1. Общие положения

1.1. Экономия фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения может складываться за счет:

- неиспользованных средств фонда оплаты труда в связи с временной нетрудоспособностью работников;
- вакансий педагогических и других работников муниципального образовательного учреждения;
- неиспользования средств, ввиду участия работников муниципального образовательного учреждения в забастовках.

1.2. Сведения о наличии экономии фонда оплаты труда за квартал (год) предоставляются главным бухгалтером руководителю муниципального образовательного учреждения не позднее, чем за 10 дней до окончания квартала (года).

**2. Условия и порядок расходования
экономии фонда оплаты труда**

2.1. Экономия фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения может направляться:

- на симулирующие выплаты;
- оказание материальной помощи;
- на выплаты социального характера.

Расходование экономии фонда оплаты труда производится комиссией по распределению выплат стимулирующего характера на основании положения о расходовании экономии фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

3. Заключительные положения

3.1. Конкретные условия и порядок расходования экономии фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения определяются положением о расходовании экономии фонда оплаты труда, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Водитель автомобиля (при управлении автобусом, легковым автомобилем)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные
2.	Гардеробщик (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (занятый обслуживанием гардероба))	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	Грузчик, подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар
4.	Дворник (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (занятый обслуживанием (уборкой) территории))	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 на 3 года 1 пара на 2 года 1 пара 1 на 3 года
5.	Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог- библиотекарь	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
6.	Заведующий складом	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар

7.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
8.	Кастелянша	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
9.	Кладовщик; подсобный рабочий	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар 6 пар
10.	Кухонный рабочий	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа 6 пар
11.	Лаборанты всех наименований; техник	При занятости в химических лабораториях: Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее При занятости в физических лабораториях дополнительно: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический Боты или галоши диэлектрические	1 шт. дежурный 12 пар до износа 12 пар до износа до износа дежурные дежурный дежурный дежурный дежурные
12.	Мастер производственного обучения	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Берет Рукавицы комбинированные	1 шт. 1 шт. 2 пары

		Очки защитные	до износа
13.	Машинист (рабочий) по стирке (белья) и ремонту спецодежды	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. дежурный 6 пар дежурные до износа
14.	Младший воспитатель, помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с точечным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Кожаная обувь Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 1 шт. 1 пара до износа
15.	Повар, шеф-повар, повар, выполняющий важные и ответственные работы	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак хлопчатобумажный Тапки с кожаной подошвой (закрытые)	1 шт. 2 шт. до износа 1 шт. 1 пара
16.	Посудомойка (мойщик посуды)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Кожаная обувь	1 шт. 2 шт. до износа 12 пар 1 пара
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
18.	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств: Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года 1 пара 6 пар дежурные дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года
19.	Столяр	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 2 шт. 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа
20.	Сторож (вахтер)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
21.	Уборщик производственных и служебных помещений (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (занятый обслуживанием (уборкой) помещений))	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые	1 шт. 6 пар до износа до износа 1 пара
22.	Электромонтер, слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

	электрооборудования	Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Щиток защитный лицевой или очки защитные	12 пар до износа дежурные дежурные до износа
--	---------------------	---	--

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

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

Перечень должностей, конкретный перечень работников, которым необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.