Глава
Городского округа Долгопрудный

_____ А.Д. Кочетинина

«30» декабря 2019 год

Начальник Управления
образования г.Долгопорудного

_____И.В. Добрук

«30» декабря 2019 год

Председатель Долгопрудненской
городской организации профсоюза
работников народного образования и науки

_____ М.В. Абоимова

«23» декабря 2019 год

Отраслевое территориальное соглашение
между Долгопрудненской городской организацией профсоюза
работников народного образования и науки РФ,
Управлением образования Администрации г. Долгопрудного
и Администрацией городского округа Долгопрудный

г. Долгопрудный

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое территориальное соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Федеральным Законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской Области от 31 марта 1999 года N 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», «Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2017 – 2019 годы», и другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, входящих в муниципальную систему образования, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

Долгопрудненская городская организация профсоюза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем – Профсоюз) в лице городского комитета профсоюза (в дальнейшем – ГК) – полномочный представитель членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия ГК по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных Профсоюзом;

Управление образования Администрации г.Долгопрудного (в дальнейшем – Управление) - полномочный представитель работодателей;

Администрация городского округа Долгопрудный (в дальнейшем – Администрация), осуществляющая в соответствии с Уставом городского округа Долгопрудный права и обязанности муниципального образования.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до 31.12.2022г. Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключению Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования городского округа Долгопрудный на новый период.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных учреждениях городского округа Долгопрудный.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения 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 Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительными Соглашениями, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения руководителей и работников Организаций, первичных профсоюзных организаций.

1.8. Ни одна из сторон Соглашения не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.10. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.10.1. Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.10.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативно-правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

2.1. Управление доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений, а ГК - до сведения председателей выборных профсоюзных органов.

2.2.Контроль за выполнением Соглашения осуществляется горкомом Профсоюза совместно с УО на президиумах и пленумах комитета городского Профсоюза (не реже одного раза в год).

Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается ежегодно на совместном заседании Управления и Президиума горкома Профсоюза и доводится до сведения руководителей и работников Организаций, первичных профсоюзных организаций.

2.3. Стороны доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей и работников Организаций, первичных профсоюзных организаций для применения, содействуют

его реализации, и рекомендуют Организациям заключать коллективные договоры на основе настоящего Соглашения. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах УО и горкома Профсоюза в двухнедельный срок после его подписания.

2.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

2.5. Администрация и Управление в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей образовательных учреждений и должностных лиц Управления и Администрации.

2.6. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

3. Экономика и управление образованием

Администрация и Управление обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

3.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников сферы образования, направленные на обеспечение нормального функционирования муниципальных образовательных учреждений.

3.2. Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту бюджета городского округа Долгопрудный и по внесению в течение года изменений в утвержденный бюджет в соответствии с выделенным объемом субвенций из бюджета Московской области на организацию образовательного процесса.

3.3. Учитывать ассигнования образовательным учреждениям городского округа Долгопрудный на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в соответствии с выделенным объемом субвенций из бюджета Московской области на организацию образовательного процесса.

3.4. Направлять в ГК проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников образовательных организаций, и принимать их с учетом мотивированного мнения ГК.

3.5. Информировать в установленном порядке ГК по вопросам, выносимым на рассмотрение Управления и Администрации, касающимся социально-трудовых отношений в системе образования.

3.6. Включить ГК в перечень организаций, которым осуществляется рассылка нормативных правовых актов, принимаемых Администрацией и касающихся социально-трудовых отношений в системе образования.

3.7. Предоставлять ГК по его запросу информацию о численности, составе работников, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому увольнению работников, а также другую необходимую информацию.

3.8. Способствовать сохранению статуса муниципальных образовательных учреждений в организационно-правовой форме учреждения.

При реорганизации или ликвидации образовательных учреждений обеспечить участие представителей соответствующих выборных органов Профсоюза в комиссиях по реорганизации, ликвидации образовательных учреждений.

3.9. Рекомендовать работодателям закреплять в уставе образовательного учреждения порядок принятия решения о назначении представителя работников автономного образовательного учреждения членом наблюдательного совета, а при досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного совета.

3.10. Способствовать обеспечению в образовательных учреждениях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу изменения типа образовательного учреждения на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления образовательного учреждения и закреплению в уставах образовательных учреждений порядка управления образовательным учреждением, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующего образовательного учреждения..

3.11. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательных учреждений (попечительский, наблюдательный,

управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательной учреждений в целом.

3.12. Обеспечить своевременное перечисление соответствующих бюджетных средств для уплаты коммунальных платежей за обеспечение муниципальных образовательных учреждений необходимыми водо-, тепло-, энергоресурсами, а также возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет».

ГК обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках устава:

3.13. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия ГК по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных Профсоюзом.

3.14. Оказывать представителям работодателей и работников образовательных учреждений, где создана первичная профсоюзная организация, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.15. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

3.16. В необходимых случаях инициировать проведение независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных учреждений.

В целях развития социального партнерства Стороны договорились совместно:

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

3.18. Содействовать заключению коллективных договоров в образовательных учреждениях. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области, на 2017-2019 годы и настоящим Соглашением.

3.20. Включать для проведения взаимных консультаций представителей ГК в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-трудовых отношений.

3.21. В целях снижения социальной напряженности, Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам.

3.22. Принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству.

3.23. Участвовать в проведении городских этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель–предметник», «Лучший учитель начальных классов» и т.п.

3.24. Учитывать мнение ГК при выдвижении руководителей и работников образовательных учреждений на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

3.25. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза в образовательных учреждениях.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), регулируются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором и индивидуальным трудовым договором.

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Проект типового трудового договора, разработанного в образовательном учреждении и предлагаемый для заключения работникам, поступающим на работу, должен быть согласован с первичной профсоюзной организацией.

4.4. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

1) заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя);

2) издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

3) до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

4.5 Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором.

4.6. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок *(ч. 6, ст. 58 ТК РФ).*

4.7. Помимо случаев, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.8. Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

4.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

4.10. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

4.11. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной оптимизации штатных расписаний и реорганизации образовательных учреждений.

4.12. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием образовательных учреждений – не менее чем за четыре месяца *(ч. 1, ст. 82 ТК РФ).*

4.13. К массовому единовременному высвобождению относится:

а) ликвидация образовательной организации;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

20% - в течение 60 календарных дней;

30% - в течение 90 календарных дней;

4.14. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 ч. 1 ст. 81, абзацем 3 ч. 1 ст. 84, п. 2 ст. 278, п. 1, 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

4.15. Стороны объявляют мораторий на применение п. 4 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером) при смене собственника имущества учреждения, при передаче образовательных учреждений из муниципальной собственности в государственную или наоборот.

4.16. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям внести в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня

категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют:

1) работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

2) работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;

3) работники, применяющие инновационные методы работы;

4) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

5) работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет.

4.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства производится в соответствии со ст. 178 ТК Российской Федерации.

4.18. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

В этом случае работодатель обязан возместить неполученный работником средний заработок за весь период его несвоевременной выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном пунктом 5.2 настоящего Соглашения. При этом заработная плата за время отсутствия работника на своем рабочем месте не начисляется. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте в указанном случае не допускается.

4.19. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательного учреждения, по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации, принимается только после взаимных консультаций с ГК.

4.20. В трудовом договоре, заключаемом Управлением с руководителем муниципального образовательного учреждения, иные основания для прекращения трудового договора, предусмотренные ч. 3 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации, могут вводиться только с учетом мнения ГК Профсоюза.

4.21. Руководители образовательных учреждений, их заместители и другие работники этих учреждений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях

дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую деятельность без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим работникам и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

5. Оплата труда

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в городском округе Долгопрудный является кадровое укрепление образовательных учреждений, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют:

5.1. Заработная плата работникам образовательных учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, трудовых договорах работников.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

1) составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
2) размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
3) размеров и оснований произведенных удержаний;
4) общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее – Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате.

Работникам образовательных учреждений, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

5.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

5.4. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и педагогам, проработавшим в текущем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.5. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится с доплатой к тарифным ставкам (окладам), установленным для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер установленной доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК Российской Федерации не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплат к ставкам оплаты труда устанавливаются работодателем на основании специальной оценки условий труда и с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Стороны договорились:

5.6.1. Компетенцию образовательного учреждения по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор.

5.6.2. На установление стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения определять процент из общего объёма стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных

образовательных учреждений, утвержденным приказом начальника Управления образования по согласованию с ГК.

5.6.3. На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определять процент из общего объёма стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

На установление стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения определять процент из общего объёма стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

5.7. Образовательные учреждения обладают правом распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.8. Наполняемость классов (групп) устанавливается в соответствии с нормативами наполняемости классов (групп), используемых при расчетах финансового обеспечения реализации основных общеобразовательных программ в образовательных учреждениях Московской области за счет средств бюджета Московской области.

5.9. При замене временно отсутствующих учителей оплата производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа заменяющего работника.

5.10. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда при этом производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

5.12. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам организаций, повышаются:

1) на 10 процентов:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

5.13. За счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации ставки заработной платы (должностные оклады) могут повышаться на 20 % руководителям и педагогическим работникам образовательных организаций, награжденным ведомственными (отраслевыми) нагрудными знаками и почетными званиями: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения».

Решение о повышении ставок принимает образовательная организация.

5.14. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение.

5.15. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

5.16. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, устанавливается:

1) ежемесячное денежное вознаграждение из расчета 1 000 рублей за выполнение функций классного руководителя (далее - вознаграждение):

в классах (классах-комплектах) с наполняемостью не менее 25 человек;

в классах (классах-комплектах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – с наполняемостью, определяемой в соответствии с утвержденными санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся для классов (классов-комплектов) с наполняемостью, менее, указанной в абзацах втором и третьем настоящего пункта.

Наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число отчетного месяца соответствующего учебного года. На каникулярный период наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число месяца, предшествующего каникулам.

2) ежемесячная доплата в размере 5 000 рублей за выполнение функций классного руководителя (далее – доплата).

На установленные размеры вознаграждения и доплаты не начисляются другие виды выплат и надбавок.

Право на получение вознаграждения и доплаты имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя организации возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение и доплата выплачиваются ежемесячно.

Вознаграждение и доплата выплачиваются при одновременном сохранении надбавок и доплат за классное руководство педагогическим работникам.

5.17. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство.

5.18. Выплата вознаграждения за классное руководство работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.19. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в муниципальное образовательное учреждение на должность педагогического работника (далее - молодые специалисты), устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Доплата устанавливается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Долгопрудный.

Доплата устанавливается в том числе молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу.

Доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания молодыми специалистами государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования и при условии занятия молодым специалистом штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в муниципальном образовательном учреждении городского округа Долгопрудный Московской области.

Доплата работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

5.20. Педагогическим работникам образовательных учреждений городского округа Долгопрудный, реализующих основные общеобразовательные программы, – выпускникам профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, при условии занятия ими в муниципальных образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы, штатной должности педагогического работника (не менее одной ставки) менее трех лет со дня окончания ими профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, приступившим впервые в год окончания соответствующей образовательной организации к работе в должностях педагогических работников в муниципальных образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы, или призванным на

военную службу по призыву в Вооруженные Силы Российской Федерации и приступившим впервые к работе в должностях педагогических работников в муниципальных образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы, непосредственно после прохождения военной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации, или приступившим впервые к работе в должностях педагогических работников в муниципальных образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы, после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данные обстоятельства препятствовали началу трудовой деятельности, устанавливается ежемесячная доплата в размере 5 000 рублей.

5.21. Индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов и обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением учитывается при установлении объема педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом образовательного учреждения.

5.22. Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективных договорах.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем образовательного учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа *(ст. 190 ТК РФ)*.

6.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени *(ст. 100 ТК РФ)*, устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждого образовательного учреждения.

6.3. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Оплата труда при этом производится в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда.

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

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

6.6. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Работникам образовательных учреждений по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по 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 по следующим основаниям:

бракосочетание работника – до 5 календарных дней;

бракосочетание детей работника – до 5 календарных дней;

рождение ребенка (супругу) – до 5 календарных дней;

переезд на новое место жительства – до 5 календарных дней;

смерть детей, родителей, супруги, супруга – до 5 календарных дней.

В других случаях, предусмотренных коллективным договором.

6.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе *(ст. 286 ТК РФ).*

6.9. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденного Приказом Минобразования России от 31.05.2016 № 644.

6.10. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.11. Кроме случаев, установленных законодательством, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней одинокой матери (отцу), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет.

6.12. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, принимаемыми в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

7. Трудовой распорядок и дисциплина труда

7.1. Работодатель обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

1) были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;

2) были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

7.3. За исключением случаев, предусмотренных ст. 243 Трудового кодекса Российской Федерации, полная материальная ответственность работника возникает только, если с

работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

7.4. Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

8. Охрана труда и медицинское обслуживание

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

8.1. Управление в пределах своей компетенции:

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

8.1.2. Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных учреждений, подведомственных Управлению, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

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

8.1.4. Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования в городе Долгопрудный и несчастных случаев с работниками и обучающимися, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.5. Ежегодно не позднее 1 февраля информирует ГК о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медицинских осмотров и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.6. Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению (в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях,

осуществляющих образовательную деятельность, от 25.08.2015 г. № 12-1077 Минобрнауки России).

8.1.7. Своевременно выделяет средства из бюджета городского округа Долгопрудный на обеспечение всех расходов необходимых для:

1) проведения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также прохождения работниками гигиенической аттестации и оплаты личных санитарных книжек;

2) обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

3) обучения, проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных учреждений, а также для повышения квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности;

4) проведение специальной оценки условий труда;

5) капитального ремонта помещений, находящихся в аварийном состоянии;

6) обеспечения пожарной безопасности образовательных учреждений в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Московской области.

8.1.8. Добивается выполнения образовательными организациями требований и норм охраны труда работников образования и их прав на безопасные рабочие места.

8.1.9. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

8.1.10. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательных учреждений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.1.11. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательного учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.12. Направляет в Профсоюз все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся.

8.1.13. Обеспечивает внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза беспрепятственный допуск в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

8.1.14. Предлагает представителям Профсоюза принять участие в комиссиях по приемке образовательных учреждений к новому учебному году.

8.1.15. Содействует реализации права образовательных организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

8.2. Профсоюз в пределах своей компетенции и в рамках устава:

8.2.1. Имеет внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций учреждений образования городского округа Долгопрудный.

8.2.2. Содействует выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций учреждений образования городского округа Долгопрудный.

8.2.3. Организует обучение выбранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, внештатных технических инспекторов по охране труда первичных профсоюзных организаций учреждений образования городского округа Долгопрудный по охране труда.

8.2.4. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам по охране труда первичных профсоюзных организаций учреждений образования городского округа Долгопрудный в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.5. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям учреждений образования в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

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

8.2.8. Направляет внештатного технического инспектора по охране труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со

смертельным исходом, происшедшими с работниками образования, в соответствии со ст.229 ТК РФ.

8.2.9. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в учреждениях образования, информировать Управление.

8.2.10. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

8.3. Стороны рекомендуют руководителям учреждений образования:

8.3.1. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

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

8.3.3. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.3.4. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

8.3.5. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников образовательных организаций договорились обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от платных услуг при заключении коллективных договоров в образовательных организациях.

9.2. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

1) работник заключает с работодателем ученический договор;

2) ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК профсоюза *(ст. 197, гл. 32 ТК РФ).*

9.3. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителей образовательных учреждений, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

1) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет;

2) окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

3) нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

4) исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

5) возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям.

9.6. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных учреждений соблюдаются следующие условия:

9.6.1. Экспертиза деятельности педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию,

1) имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный работник образования Московской области»;

2)имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения СССР»,

«Отличник народного просвещения»,

медаль К.Д. Ушинского,

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

производится без проведения открытого мероприятия.

9.6.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей, воспитателей образовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

9.6.3. Установленная квалификационная категория по должности учитель учитывается независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор- методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности

	жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	

9.6.4. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

9.6.5. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

10.1. Права профсоюзного органа образовательного учреждения и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

10.2.1. 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.

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и доступ в Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. 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.

10.3. Сбор членских профсоюзных взносов и денежных отчислений в размере 1% из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их личному заявлению, осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет ГК с расчетных счетов образовательных учреждений одновременно с выдачей средств на заработную плату в соответствии с их платежными поручениями.

Заявления работников о перечислении на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов и денежных отчислений в размере 1% из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза хранятся у работодателя *(ч.5. ст. 377 ТК РФ).*

10.4. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения производятся:

1) распределение учебной нагрузки;

2) утверждение расписания занятий;

3) установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

4) распределение премиальных выплат и использование средств экономии фонда заработной платы;

5) утверждение должностных обязанностей работников;

6) утверждение графиков отпусков;

7) принятие положений о дополнительных отпусках;

8) изменение условий труда работников.

10.5. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без

предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

10.6. Взаимодействие руководителей образовательных учреждений с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

1) учета мнения профкома (порядок установлен правилами ст. 372 ТК РФ);

2) учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами ст. 373 ТК РФ);

3) согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решение профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

4) согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

10.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(ч.3 ст. 374 ТК РФ).*

10.9. Работодатели содействуют проведению общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в вопросах труда, предусматривают в коллективных договорах представления оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам из состава совместных комиссий по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей.

10.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

СОГЛАСОВАНО:

Первый заместитель главы
администрации городского
округа Долгопрудный М.В. Долотов

Заместитель главы
администрации городского
округа Долгопрудный Ю.А. Подлузская

Начальник нормативно-правового
управления администрации
города Долгопрудного С.В. Самсонова

Начальник Финансового управления
администрации города
Долгопрудного О.В. Миронова