

С О Г Л А Ш Е Н И Е
между администрацией МОГО «Ухта»,
муниципальным учреждением «Управление образования»
администрации МОГО «Ухта» и Ухтинской городской
организацией Профсоюза работников народного образования и
науки РФ на 2017 – 2019г.г.

Соглашение прошло уведомительную регистрацию
в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

г. Ухта
Республика Коми

Лист согласования
к проекту Соглашения между Администрацией МОГО «Ухта»,
муниципальным учреждением «Управление образования»
администрации МОГО «Ухта» и Ухтинской городской организацией
Профсоюза работников народного образования и науки РФ
на 2017 – 2019г.г.

Проект внесен: муниципальным учреждением «Управление образования»
администрации МОГО «Ухта», Ухтинской городской организацией
Профсоюза работников народного образования и науки РФ

(наименование управления, отдела, предприятия, организации)

Н.А. Безносикова,
Т.Н. Веснина

(фамилия, имя отчество, подпись должностного лица, иницирующего проект)

№	Должность лица, с которым согласован проект	Ф.И.О. должностного лица, согласовавшего проект	Результат согласования
1	Заместитель руководителя администрации МОГО «Ухта»	Соболев С.С.	
2	Начальник Правового управления администрации МОГО «Ухта»	Остроухова Г.Л.	
3	Главный эксперт отдела кадров администрации МОГО «Ухта»	Гайнанов Р.М.	
4	И.о. заместителя руководителя администрации МОГО «Ухта»	Щелканова Е.А.	

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту Соглашения между администрацией МОГО «Ухта»,
муниципальным учреждением «Управление образования» администрации
МОГО «Ухта» и Ухтинской городской организацией Профсоюза работников
народного образования и науки РФ на 2017-2019г.г.

Проект Соглашения между администрацией МОГО «Ухта»,
муниципальным учреждением «Управление образования» администрации
МОГО «Ухта» и Ухтинской городской организацией Профсоюза работников
народного образования и науки РФ на 2017-2019 гг. разработан в
соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом
Российской Федерации, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах
и гарантиях деятельности», «Отраслевым соглашением по учреждениям
системы Министерства образования Российской Федерации», Региональным
отраслевым соглашением и другими законодательными и нормативными
актами Российской Федерации и Республики Коми.

Соглашение заключается с целью обеспечения стабильной и
эффективной работы образовательных учреждений, а также защиты
трудовых и связанных с ними социально-трудовых отношений работников
образовательных учреждений, членов Ухтинской городской организации
Профсоюза работников народного образования и науки Российской
Федерации, предотвращения трудовых конфликтов.

Начальник

МУ «Управление образования»

администрации МОГО «Ухта»

_____ Н.А. Безносилова

Соглашение
между администрацией МОГО «Ухта», Муниципальным учреждением
«Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и Ухтинской
городской организацией Профсоюза работников народного образования
и науки РФ
на 2017-2019 годы

Администрация МОГО «Ухта», Муниципальное учреждение «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и Ухтинская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, именуемые в дальнейшем - Стороны, с целью определения согласованных позиций по основным вопросам обеспечения занятости работников, оплате их труда и социальных гарантиях, предотвращению трудовых конфликтов заключили настоящее Соглашение на 2017 – 2019 годы.

1. Общие положения

1. Настоящее трехстороннее Соглашение (далее - Соглашение) между администрацией МОГО «Ухта» (далее Администрация), МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» (далее Управление) и Ухтинской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Профсоюз) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Отраслевым соглашением по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации», Региональным отраслевым соглашением и другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Республики Коми и направлено на обеспечение стабильной и эффективной работы образовательных учреждений, а также на защиту трудовых и связанных с ними социально-трудовых отношений работников образовательных учреждений, членов Ухтинской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Соглашение является правовым актом, устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образовательных учреждений.

1.1. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров и соглашений на уровне муниципального образования городского округа «Ухта», индивидуальных договоров с

работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в учреждениях образования, в которых имеются первичные профсоюзные организации, входящие структурно в состав Ухтинской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.2. Действие Соглашения распространяется на всех работодателей и работников образовательных учреждений, первичные организации которых входят в Профсоюз работников народного образования и науки РФ, и на работников, ежемесячно перечисляющих на счета профсоюзных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ денежные средства из заработной платы на условиях и в порядке, определенном Уставом Профсоюза.

1.3. Стороны согласились с тем, что Профсоюз, его первичные организации, их выборные органы выступают в соответствии с Уставом отраслевого Профсоюза в качестве полномочных представителей работников образовательных учреждений, являющихся членами Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, надбавок и доплат, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, жилищно-бытового устройства и социальной защищенности.

1.4. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- а) создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий.
- б) участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнения, проведение взаимных консультаций, представление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы членов Профсоюза;
- в) принятие Администрацией и Управлением нормативных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения с работниками – членами Профсоюза, с учетом мнения Профсоюза, в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ.

г) обеспечение Профсоюза копиями принятых Администрацией и Управлением образования нормативных документов, касающихся учреждений образования.

1.5. Обеспечение постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения осуществляет Профсоюз.

1.6. В течение срока действия Соглашения, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости.

В случае принятия органами государственной, муниципальной власти решений, улучшающих положение работников образовательных учреждений по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.8. Стороны договорились оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям работникам образования и вносить свои предложения по ликвидации образовавшейся задолженности.

2. Трудовые отношения

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

2.1. Трудовые отношения регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, общероссийскими и республиканскими отраслевыми соглашениями, настоящим Соглашением, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

2.2. В индивидуальном трудовом договоре должны быть указаны трудовые функции работника, доплаты и надбавки, предусмотренные коллективным договором, соглашением.

2.3. Положения о выплатах надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера в образовательных учреждениях принимаются исключительно по согласованию с представителем первичной профсоюзной организации. Полномочия представителя Профсоюза должны быть подтверждены протоколом первичной профсоюзной организации. С участием полномочного представителя Профсоюза производится распределение надбавок и доплат из вышеуказанных фондов оплаты труда.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3. Стороны согласились совместно рассматривать следующие вопросы:

- а) принятие в рамках законов Российской Федерации руководителями органов местного самоуправления мер по обеспечению стабильного финансирования учреждений образования, соблюдения Трудового кодекса Российской Федерации, гарантий и льгот работникам;
- б) развитие системы самоуправления через профсоюзные организации, их выборные органы в образовательных учреждениях.

4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Заработная плата работников образовательных учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

4.1.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа и включаются в коллективные договоры.

Ежегодная тарификация работников образовательных учреждений проводится при участии соответствующих выборных профсоюзных органов.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

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

4.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

4.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

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

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

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

- 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 (в год);

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

4.3. За работу в ночное время (с 22.00. до 6.00 часов следующего дня) устанавливается доплата в размере 35%.

4.4. Работа в выходной и праздничный нерабочий 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Сверхурочная работа (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющегося работника осуществляется как за сверхурочную работу.

4.6. Конкретные (в том числе и более выгодные для работника) размеры доплат за работу в условиях труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочная работа, работа с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, фиксируются в коллективном договоре, трудовом договоре с указанием источника финансирования.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда) в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации

4.7.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

4.7.2. 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, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

4.7.3. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.8. Периоды отмены образовательного процесса (учебных занятий) для обучающихся, воспитанников в активированные дни и приостановление деятельности при массовом заболевании обучающихся гриппом или ОРВИ являются рабочим временем для педагогических и других работников образовательного учреждения.

4.9. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе. Оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

4.10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №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».

4.11. Стороны согласились, что образовательные учреждения разрабатывают, принимают по согласованию с профсоюзным комитетом и фиксируют в отдельном приложении к коллективному договору направление, размеры и порядок использования полученных и остающихся в распоряжении учреждения средств, в том числе внебюджетных.

4.12. В исключительных случаях по заявлению работника и представлению администрации и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения сохранять уровень оплаты труда

педагогическим работникам, на срок не более 1 года с момента окончания квалификационной категории в индивидуальном порядке в следующих случаях:

- длительная временная нетрудоспособность (более двух месяцев подряд вследствие общего заболевания или травмы);
- нахождение в отпуске по беременности и родам, и уходу за ребенком по выходу на работу;
- нахождение в отпуске до одного года в соответствии со ст. 48 закона РФ “Об образовании”;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения в течение одного года;
- при вынужденном переходе на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории в случае реорганизации учреждения, сокращении численности и штата работников образовательного учреждения.

4.13. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 года №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В тех случаях, когда педагогические работники (учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды и другие), имеющие квалификационную категорию (высшую, первую) по основной должности, в том числе, работающие на условиях совместительства (внутреннего и внешнего) или выполняющие педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, по которой совпадают профили деятельности (воспитатели, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования), оплата труда сохраняется с учетом имеющейся у них по основной должности квалификационной категории.

4.14. Рекомендовать присвоение первой квалификационной категории по основной должности победителям, призерам республиканских конкурсов профессионального мастерства в год, предшествующий аттестации или в год прохождения аттестации на основании представления подтверждающих документов.

4.15. Рекомендовать присвоение первой квалификационной категории по основной должности победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями (в рамках ПНПО) в год, предшествующий аттестации, на основании портфолио, представленного для участия в конкурсе.

4.16. Рекомендовать присвоение первой квалификационной категории по основной должности победителям, призерам муниципальных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Лестница успеха» на основании приказа МУ «Управление образования» об итогах конкурса.

4.17. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трёх лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные учреждения образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Молодым специалистам:

- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования городов и посёлков городского типа до 25%;
- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения образования городов и посёлков городского типа до 30%;
- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населённых пунктах до 35%;
- имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенных в сельских населённых пунктах до 40%.

4.18. Молодыми специалистами для назначения доплат являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в муниципальных учреждениях образования Республики Коми. Молодым специалистам – учителям муниципальных учреждений образования, реализующих программу начального общего, основного общего и общего среднего (полного) образования, а также воспитателям, классным воспитателям, старшим воспитателям учреждений образования установленный размер доплаты увеличивается на 15 процентов должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

4.19. На работников образовательных учреждений распространяются гарантии и компенсации для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в соответствии с решением Совета МОГО «Ухта» №341 от 28.08.2009г.

4.20. Работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату не реже, чем два раза в месяц. Конкретные дни выдачи заработной платы определяются коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.21. Работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику отпускные – не позже, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.22. Работодатель обязуется оплачивать льготный проезд согласно Постановлению администрации МОГО «Ухта» №1519 от 07.07.2015г. В случае если работнику предоставляется право льготного проезда к месту проведения отпуска и обратно, работодатель (по желанию работника) предоставляет дни без сохранения среднего заработка для проезда. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот (в ред. Приказа Минтруда РСФСР от 11.07.1991 №77).

5. Режим труда и отдыха.

5.1. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от наименования должности (специальности) педагогического работника, а также особенностей его труда продолжительность рабочего времени педагогического работника (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) может быть менее 36 часов в неделю и устанавливается в соответствии с законодательством РФ и коллективным договором.

Для других работников образовательных учреждений продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю для женщин, 40 часов в неделю для мужчин.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

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

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

5.5. При предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, полученной работником по медицинским показаниям, работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению оплачиваемый отпуск вне графика.

5.6. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. 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.

5.8. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.9. Работникам образовательных учреждений - женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании личного заявления.

5.10. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии со ст. 111 ТК РФ.

Нерабочими праздничными днями являются дни в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем. В эти периоды администрация образовательного учреждения вправе привлекать работников к исполнению своих должностных обязанностей в пределах времени, соответствующего учебной нагрузке до начала каникул, с сохранением заработной платы по тарификации. Время каникул, не совпадающее с отпуском, может предоставляться педагогическим работникам для повышения профессионального и методического мастерства (при наличии данного условия в коллективном договоре).

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации данного образовательного учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. С согласия работника допускается разделение отпуска.

5.13. Отзыв из отпуска допускается только по приказу с письменного согласия работника. В приказе должен быть оговорен срок предоставления оставшихся дней отпуска. При отсутствии в приказе указанного срока работнику предоставляются оставшиеся дни отпуска в удобное для него время по его письменному заявлению. Администрация вправе с письменного согласия работника отозвать его из отпуска. Отзыв из отпуска оформляется приказом по учреждению, оставшиеся неиспользованные дни отпуска предоставляются работнику в любое удобное для него время, согласованное с администрацией. Разделение отпуска допускается только с согласия работника.

5.14. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в образовательном учреждении имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Стороны договорились распространить Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года на педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Республики Коми.

5.16. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы или дни в счёт отпуска по семейным обстоятельствам в случаях:

- 1) до пяти календарных дней:
 - рождение ребенка;
 - регистрация брака;
 - смерть близких родственников.
- 2) до 60 календарных дней в году работающим инвалидам.
- 3) до четырнадцати календарных дней:
 - работающим пенсионерам по старости
- 4) до двух календарных дней:
 - переезд на новое место жительства.
- 5) один календарный день:
 - бракосочетание детей;
 - проводы сына на службу в армию;
 - родителям для сопровождения детей в 1 класс.
- 6) до семи календарных дней:
 - родителям выпускников школ в период вступительных экзаменов в ВУЗ.
- 7) по другим уважительным причинам, которые предусматриваются в Коллективных договорах образовательных учреждений.

Также могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребёнка в возрасте до 14 лет.

6. Условия и охрана труда.

6.1. Управление образования:

- производит учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников отрасли по типам образовательных учреждений, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению;
- организует и осуществляет ведомственный контроль деятельности образовательных учреждений по охране труда.

6.2. Работодатель:

- создает в образовательном учреждении комиссию по охране труда;
- утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда;

-разрабатывает и утверждает порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) и сертификации для образовательного учреждения;

- предусматривает в коллективном договоре создание комиссий или избрание уполномоченного представителя по охране труда;

- организует и предварительно оплачивает проведение периодических (в течение действия трудового договора) медицинских осмотров работников;

- обеспечивает своевременную выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными типовыми нормами;

- предусматривает выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда выделенных ассигнований;

- предусматривает выделение средств для установления доплат работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также для оплаты дополнительного отпуска по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и специальной оценки условий труда.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Стороны принимают необходимые меры по обеспечению:

7.2. Выполнения установленных законодательством и данным Соглашением минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

7.3. Сохранения в установленном порядке за работниками образовательных учреждений льгот по компенсации оплаты коммунальных услуг.

7.4. Выполнения законодательства о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в части оплаты проезда во время очередного отпуска к месту отдыха и обратно.

7.5. Предоставления льгот для оздоровления работников образовательных учреждений.

7.6. Обязательного медицинского страхования работников образовательных учреждений.

Стороны договорились:

7.7. В связи с острой нехваткой педагогических кадров, выделять высвободившееся жилье, принадлежащее муниципальному образованию на условиях предоставления служебного жилья для нужд, приглашенных для

работы в образовательных учреждениях специалистов (в том числе молодых).

8. Гарантии прав членов Профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности городской и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются ТК РФ, Законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом отраслевого Профсоюза, отраслевым и региональным соглашениями по учреждениям образования, настоящим Соглашением, уставом учреждения, коллективным договором.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители в соответствии с законодательством:

8.2.1. Предоставляют профсоюзным органам на местах, входящим в структуру Профсоюза бесплатно необходимые помещения с отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и по согласованию с администрацией для проведения собраний работников, конференций, пленумов, а также, при возможности, транспортные средства, имеющиеся средства связи, множительную технику.

8.2.2. Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать без нарушения режима работы учреждения и их подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.3. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, медицинского обслуживания.

8.2.4. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников образовательных учреждений – членов Профсоюза ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций.

Работодатель обязуется создавать условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.377 ТК РФ).

8.3. Гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

8.3.1. Председатели (заместители председателей) первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы в данном учреждении, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия вышестоящей организации Профсоюза – президиума городского комитета Профсоюза; председатель городского комитета Профсоюза – без согласия Президиума Коми республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки.

8.3.2. Председателям и членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

8.3.3. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

8.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

8.4.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии или невозможности предоставления – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении.

8.4.2. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении, установленных ТК РФ и другими законодательными нормативными актами. Данное положение должно быть определено в коллективном договоре.

8.4.3. Установить для неосвобожденных от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций доплату в размере не менее 10 % должностного оклада (тарифной ставки) из стимулирующего фонда оплаты труда учреждения. Доплаты более 10% могут быть установлены коллективными договорами образовательных учреждений.

8.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборных профсоюзных органов признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и при их аттестации.

8.6. Стороны могут совместно принимать решение о представлении к присвоению почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

8.7. Управление образования обеспечивает участие с правом совещательного голоса представителя профсоюза в управленческих совещаниях.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по ликвидации организации;
- по охране труда
- по аттестации работников;
- по специальной оценке, условий труда;
- о служебных расследованиях;
- по приёмке образовательных учреждений к новому учебному году.

9. Обязательства Профсоюза.

Профсоюз обязуется:

9.1. Сохранять профсоюзное членство и право на получение льгот от Профсоюза:

- за лишившимися работы в связи с сокращением штатов, ликвидацией учреждения и вставшими на учет в центр занятости – до приема на другую работу;

- за прекратившими работу в связи с выходом на пенсию по возрасту, инвалидности и изъявившим желание (письменное) состоять на профсоюзном учете.

9.2. Предусматривать в профсоюзном бюджете ассигнования на:

- материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;

- премирование профсоюзного актива в соответствии с Положением о премировании профактива;

- культурно-массовую и спортивную работу;

- оплату проезда на профсоюзные семинары, учебу;

- частичную компенсацию расходов членов профсоюза на приобретение путевок в рамках программы Коми республиканского комитета Профсоюза работников народного образования и науки «Летний отдых и санаторно-курортное лечение»;

- оказывать организационную помощь и материальную поддержку (при наличии средств) Совету ветеранов образования.

9.2. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений образования при выполнении работодателями условий соглашений, коллективных договоров.

9.3. Совместно с работодателями содействовать профессиональному росту педагогических и иных работников образовательных учреждений, улучшению условий их труда.

9.4. Осуществлять контроль над выполнением обязательств по предоставлению социальных гарантий работникам — членам Профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

9.5. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждений образования, взаимодействовать с муниципальными органами власти в разработке предложений, проектов нормативных актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

9.6. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Соглашением, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и Республики Коми, Отраслевым и Региональным соглашениями, другими обязательными для сторон нормативными актами.

9.7. При выполнении условий настоящего Соглашения Профсоюз обязуется не допускать со стороны профсоюзных организаций действий, приводящих к нарушению уставной деятельности учреждений образования в осуществлении учебно-воспитательного процесса, не инициировать коллективные забастовочные действия.

10. Заключительные положения.

10.1. Соглашение вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года, и действует до 31 декабря 2019 года.

Стороны имеют право продлить действие настоящего Соглашения либо заключить новое Соглашение на следующий срок.

10.2. Данное соглашение заключено в трёх экземплярах, по одному для каждой из сторон.

10.3. Стороны договорились, что их обязательства имеют одинаковую силу и подлежат обязательному выполнению.

10.4. Стороны доводят данное Соглашение до каждого учреждения образования.

10.5. Стороны обязуются заслушивать информацию о ходе выполнения Соглашения и информировать друг друга о реализации взятых на себя обязательств 1 раз в год.

10.6. Стороны Соглашения, нарушающие или не выполняющие взятые на себя обязательства, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

Председатель
Ухтинской городской
организации Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ

Начальник
Управления
образования МОГО
«Ухта»

Руководитель
Администрации МОГО
«Ухта»

_____ Т.Н. Веснина
подпись

_____ Н.А.Безносикова
подпись

_____ М.Н.Османов
подпись

«___» _____ 2017 г.

«___» _____ 2017г.

«___» _____ 2017 г.

М. п.

М. п.

М. п.

Перечень должностей педагогических работников, имеющих право на сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Стороны пришли к соглашению сохранять уровень оплаты труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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	учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности); старший воспитатель.
Старший воспитатель;	воспитатель; старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель; инструктор по физическому воспитанию
--	---

Руководитель физического воспитания	учитель; инструктор по физическому воспитанию
Мастер производственного обучения	учитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, логопед	учитель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	учитель; педагог дополнительного образования (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший преподаватель; тренер-преподаватель	учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель физической культуры	инструктор по физическому воспитанию; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Старший преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физической культуры; инструктор по физическому воспитанию