

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между администрацией муниципального образования «Котлас» и Котласской**  
**городской организацией Профсоюза работников народного образования**  
**и науки РФ на 2015 - 2017 годы**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение между администрацией муниципального образования «Котлас» и Котласской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015 - 2017 годы (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образовательных учреждений и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений (далее - учреждения).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для учреждений, на которые оно распространяется.

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

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работники учреждений в лице их полномочного представителя - Котласской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз);

работодатели учреждений в лице их полномочного представителя - администрации муниципального образования «Котлас» (далее - администрация).

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений, первичные организации которых входят в Профсоюз (Приложение № 1).

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Администрация осуществляет согласование коллективных договоров учреждений с целью соответствия их законодательству РФ и нормативным правовым актам органов местного самоуправления МО «Котлас».

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации

сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Администрация доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных учреждений, Профсоюз - до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения публикуется на официальном сайте администрации и Профсоюза.

1.7. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2017 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2017 года.

## **II. Обязательства представителей сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений и необходимость улучшения положения их работников, администрация и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования, ведомственной целевой программы «Развитие образования МО «Котлас» на 2011-2015 годы;

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства;

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

2.2. Администрация:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности учреждений исходя из объема субвенции бюджетных обязательств областного бюджета, местного бюджета;

2.2.2. Оказывает содействие по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников учреждений, организует повышение квалификации и профессиональную переподготовку руководящих работников учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе муниципальной аттестационной комиссии для аттестации руководителей учреждений, подведомственных Комитету по образованию, опеке и попечительству администрации МО «Котлас»;

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, объеме задолженности по выплате заработной платы, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе Коллегии Комитета по образованию, опеке и попечительству администрации МО «Котлас», межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях, касающихся сферы образования;

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников учреждений, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий. Профсоюз принимает участие в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов МО «Котлас» в порядке, предусмотренном Приложением № 2 к настоящему Соглашению;

2.2.7. При формировании рабочих групп по разработке проектов нормативных правовых актов МО «Котлас», касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников подведомственных учреждений, включать в состав указанных рабочих групп представителей Профсоюза.

Образовательным учреждениям, первичным профсоюзным организациям рекомендуется применять аналогичный порядок взаимодействия.

2.2.8. Включать Профсоюз в перечень организаций для рассылки нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников образовательных учреждений.

2.2.9. Рекомендует образовательным учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего бюджетного учреждения.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений;

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

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений;

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

2.3.5. Обращается в пределах своих полномочий в муниципальные органы власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

2.3.6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в области образования;

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

### **III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями**

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в сфере образования на территориальном и локальном уровнях;

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе муниципальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - муниципальная комиссия), являющейся органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие);

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях;

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

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в образовательных учреждениях, в том числе посредством привлечения к этой работе Профсоюза;

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

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

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

#### **IV. Трудовые отношения**

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

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

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

4.1.2. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника образовательного учреждения, может выполняться только с письменного согласия работника учреждения в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

4.1.3. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

В процессе введения эффективного контракта в трудовом договоре с работником должны быть конкретизированы его должностные обязанности, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, условия труда на рабочем месте.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца

до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

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

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

4.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

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

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования.

4.1.7. Контроль за соблюдением в образовательных учреждениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Комитетом по образованию, опеке и попечительству Управления по социальным вопросам МО «Котлас», Профсоюзом, первичными профсоюзными организациями образовательных учреждений, согласно договору «О взаимодействии Комитета по образованию, опеке и попечительству Управления по социальным вопросам администрации муниципального образования «Котлас» и городской общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по осуществлению контроля по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в образовательных учреждениях», а также иными уполномоченными органами, предусмотренными трудовым законодательством.

С этой целью проводятся совместные проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с последующим обсуждением их результатов и принятием совместных решений.

4.1.8. При рассмотрении вопроса и принятии решения о несоответствии занимаемой должности руководителя образовательной организации по итогам аттестации приглашать на заседание аттестационной комиссии председателя территориальной профсоюзной организации.

4.2. Администрация и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

4.2.1. В коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от

продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

4.2.2. В коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, для работников учреждений, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.2.3. Представлять в Профсоюз информацию в недельный срок со дня получения уведомления и требования от Профсоюза устранить нарушения, выявленные в ходе проведения проверок за соблюдением трудового законодательства, и сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения требований и принятых мерах.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

При регулировании вопросов оплаты труда администрация и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Архангельской области и МО «Котлас»;

5.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

5.2.2. 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 без ограничения ее максимальным размером;

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;

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

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 учреждения;

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

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 учреждений.

5.3. При разработке и утверждении в 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 всего учреждения, 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).

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

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

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

5.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда.

Размеры доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

Установленные работникам гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

- на рабочих местах, отнесенных к вредным условиям труда 1 степени либо опасным условиям труда, устанавливается минимальный размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;
- на рабочих местах, условия труда на которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации;
- на рабочих местах, условия труда на которых отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.9. Администрация и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.10. Стороны считают необходимым:



5.10.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

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

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

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

6.1. 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.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

6.2. 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 учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) (далее - Положение).

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных 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 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

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

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

6.6. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск на основании Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений МО «Котлас» длительного отпуска сроком до одного года.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (приложение № 3). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.8. Работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

6.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

## **VII. Условия и охрана труда**

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

### 7.1. Администрация:

7.1.1. Координирует, контролирует деятельность учреждений в области охраны труда и учебе по охране труда, способствует деятельности работодателей и их представителей в соответствии с действующим законодательством;

7.1.2. Ежегодно рассматривает на совместном заседании с представителями Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда работников, раздела "Охрана труда" настоящего Соглашения с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

7.1.3. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда »;

7.1.4. Обеспечивает в учреждениях проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

7.1.5. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

7.1.6. Осуществляет в установленном порядке учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками;

7.1.7. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

7.1.8. Обеспечивает за счет средств работодателя выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения;

7.1.9. Обеспечивает использование работодателями в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части

страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма;

7.1.10. Обеспечивает введение работодателями в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации в штат учреждений должности специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек;

7.1.11. Обеспечивает работникам своевременную выдачу за счет средств работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

7.1.12. Обеспечивает предоставление работодателями гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с действующим законодательством;

7.1.13. Обеспечивает организацию работодателями проведения дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда;

7.2.2. принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда;

7.2.3. участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда;

7.2.4. организует консультации по действующему законодательству об охране труда, по вопросам осуществления общественного контроля за охраной труда, возмещением вреда, причиненного работникам в результате несчастного случая, профессионального заболевания при исполнении ими своих трудовых обязанностей;

7.2.5. участвует в комиссиях по организации работы по аттестации рабочих мест, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса;

7.2.6. обеспечивает на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохранения места работы (должность) и средний заработок.

7.2.7. участвует в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками.

7.3. Стороны Соглашения совместно:

7.3.1. Организуют и проводят целевые проверки, закрепленные в плане Комитета по образованию, опеке и попечительству администрации МО «Котлас», образовательных учреждений по вопросам охраны труда.

## **VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

8.1. Администрация:

8.1.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений;

8.1.2. Оказывает содействие в повышении социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных учреждений, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования;

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

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

8.3. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

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

проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;

определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности учреждений;

предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников.

## **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

9.1. Стороны согласились:

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

1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

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

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

5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

б) педагогическим работникам образовательного учреждения, которым до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;

7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

8) в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением о системе оплаты труда и устанавливается приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

9.1.2. Результаты аттестации педагогических работников образовательного учреждения о соответствии занимаемой должности учитываются при работе в другом образовательном учреждении по аттестуемой должности.

9.2. работники муниципальных образовательных учреждений имеют право на основании решения Собрания депутатов МО «Котлас» на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно;

9.3. Стороны исходят из того, что с 1 сентября 2013 года в оклады (должностные оклады) педагогических работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (в размере 100 рублей - в образовательных учреждениях);

9.4. работникам муниципальных образовательных учреждений в соответствии со статьей 5 Закона Архангельской области «Об образовании» и решением Собрания депутатов МО «Котлас» выплачивается:

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

- единовременное выходное пособие при увольнении на пенсию впервые по любым основаниям в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

9.5. при рассмотрении вопроса о представлении работников к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюза;

9.6. за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации, сохраняется средняя заработная плата по месту работы в соответствии со ст. 187 Трудового кодекса РФ.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

9.7. реализовывать право, предусмотренное Законом Архангельской области от 27.04.2006 года № 168-Ю-ОЗ «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с реализацией мер социальной поддержки по предоставлению бесплатной жилой площади с отоплением и освещением педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)»;

9.8. участвовать в пределах своих полномочий по организации летней оздоровительной кампании детей и подростков и осуществлять контроль за реализацией мероприятий по обеспечению их отдыха;

9.9. способствовать оздоровлению детей работников учреждений образования через детские оздоровительные лагеря;

9.10. городской совет профсоюза оказывает необходимую помощь педагогическим работникам - членам профсоюза - в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа им отделениями Пенсионного фонда в назначении данной пенсии.

## **Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом настоящего Соглашения, иных соглашений, коллективного договора.

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

10.2.3. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме;

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

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

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

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

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

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.3.5. Стороны рекомендуют руководителям учреждений устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций доплаты к заработной плате из стимулирующей части фонда оплаты труда, а также другие дополнительные льготы и гарантии, установленные коллективным договором.

Работодатели устанавливают доплату в размере от 10% до 30% к должностному окладу работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы (ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации) за счет средств образовательного учреждения

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

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, представляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения - его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения - Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до 1 года.

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

10.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение 6 месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период прохождения ими аттестации в установленном порядке.

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



10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения 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 настоящего Соглашения.

10.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют образовательным учреждениям и первичным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.8. В целях развития социального партнерства в сфере образования стороны признали необходимым:

- соблюдение работодателями и их полномочными представителями прав и гарантий профсоюза, создание условий для его деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- заклучение коллективных договоров в учреждениях;

- осуществление систематического анализа и обобщения опыта заключенных коллективных договоров;

- предоставление организации Профсоюза информации по вопросам труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, затрагивающим интересы членов профсоюза;

- заблаговременное представление организации Профсоюза информации о вносимых в органы местного самоуправления проектах нормативных правовых актов, о разработке ведомственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования с организацией Профсоюза;

- работодателям осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, касающихся социально-экономических, профессиональных и трудовых прав и интересов работников учреждений;

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

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

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

10.9. Стороны рекомендуют работодателям:

10.9.1. Соблюдать в рамках законодательства и настоящего Соглашения права и гарантии профсоюзного актива, профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

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

10.9.3. Способствовать обеспечению участия представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе

примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационных и аттестационных комиссиях.

10.9.4. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным профсоюзным органам необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний (конференций) работников, а также бесплатно – транспортные средства и средства связи; предоставлять возможность для размещения информации в доступном для работников месте.

10.9.5. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, настоящим соглашением и коллективными договорами прав.

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

## **XI. Контроль за выполнением Соглашения**

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет муниципальная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на муниципальной комиссии и доводится до сведения подведомственных учреждений, органов, осуществляющих управление в сфере образования, первичных организаций Профсоюза.

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

**Образовательные учреждения, работники которых делегировали Профсоюзу право заключить Соглашение и на которых распространяется его действие**

1. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1»;
2. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2»;
3. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Общеобразовательный лицей № 3»;
4. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4»;
5. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4 имени Ю.А. Гагарина»;
6. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 5»;
7. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7»;
8. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 17»;
9. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 18»;
10. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 75»;
11. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 76»;
12. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 82»;
13. Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 91»;
14. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 3 «Незабудка»;
15. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 7 «Огонёк»;
16. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 8 «Журавлик»;
17. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 10 «Зоренька»;
18. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 11 «Земляничка»;
19. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 12 «Теремок»;
20. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 14 «Искорка»;
21. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 17 «Колобок»;
22. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 18 «Сказка»;
23. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 19 «Родничок»;
24. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 22 «Кораблик»;
25. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 26 «Светлячок»;

26. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 27 «Золотая рыбка»;
27. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 28 «Золотой ключик»;
28. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 38 «Улыбка»;
29. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 54 «Семицветик»;
30. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 62 «Аленький цветочек»;
31. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 109 «Сказка»;
32. Муниципальное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования муниципального образования «Котлас»;
33. Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 1».

**ПОРЯДОК**  
**участия Котласского городского совета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных учреждений муниципального образования «Котлас»**

**I. Общие положения**

1. Настоящий Порядок, разработанный в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 11 Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», пунктом 1.1 Договора о взаимодействии между министерством образования, науки и культуры Архангельской области и Архангельской областной общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 06 мая 2010 года, определяет порядок участия Котласской городской общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – городского совета профсоюза) в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных учреждений муниципального образования «Котлас», а также в подготовке предложений по оптимизации сети образовательных учреждений (далее – проекты нормативных правовых актов).

2. Основной целью принятия настоящего Порядка является обеспечение реализации права городского совета профсоюза на представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных учреждений муниципального образования «Котлас».

**II. Участие городского совета профсоюза работников в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов**

3. Для разработки и подготовки проектов нормативных правовых актов Комитет по образованию, опеке и попечительству Управления по социальным вопросам администрации МО «Котлас» (далее – Комитет по образованию) создает рабочие группы или комиссии, в состав которых включаются представители городского совета профсоюза.

4. Комитет по образованию информирует городской совет профсоюза о разрабатываемых проектах нормативных правовых актов.

5. Городской совет профсоюза в целях обеспечения реализации права на представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников образовательных учреждений муниципального образования «Котлас» может:

формировать и направлять в Комитет по образованию предложения о принятии нормативных правовых актов;

приглашать представителей Комитета по образованию на конференции, совещания, президиумы и советы профсоюза для формирования предложений о принятии нормативных правовых актов.

6. В период разработки нормативного правового акта городской совет профсоюза вправе вносить предложения и замечания по проекту данного документа, в том числе во время работы комиссий и совещаний.

В случае направления Комитету по образованию мотивированного мнения городского совета профсоюза по проекту нормативного правового документа, последующие предложения и замечания по данному проекту вносятся письменно.

7. Комитет по образованию обеспечивает прием и обработку полученных предложений и замечаний городского совета профсоюза, а также учитывает их при работе над проектами нормативных правовых актов.

### **III. Учет мнения городского совета профсоюза при принятии нормативных правовых актов**

8. Комитет по образованию в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, территориальным соглашением по образовательным учреждениям муниципального образования «Котлас», при принятии нормативных правовых актов соблюдает порядок учета мнения городского совета профсоюза.

9. Перед принятием соответствующего нормативного правового акта Комитет по образованию направляет проект документа и обоснование по нему в президиум городского совета профсоюза.

Проект нормативного правового акта и обоснование по нему направляется в адрес городского совета профсоюза с сопроводительным письмом, в котором указывается наименование прилагаемых документов, количество листов и экземпляров каждого документа.

10. Президиум городского совета профсоюза не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта документа направляет в адрес Комитета по образованию мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11. Мотивированное мнение городского совета профсоюза может выразить следующее:

1) согласие с решением Комитета по образованию о принятии нормативного правового акта;

2) несогласие с решением Комитета по образованию о принятии нормативного правового акта;

3) предложение по совершенствованию проекта нормативного правового акта.

Мнение городского совета профсоюза должно быть обоснованным и аргументированным.

12. В случае несогласия с мнением городского совета профсоюза, Комитет по образованию в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения проводит дополнительные консультации с городским советом профсоюза в целях достижения взаимоприемлемого решения.

13. Комитет по образованию уведомляет городской совет профсоюза о времени и месте проведения консультации путем направления письменного уведомления.

14. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Комитет по образованию имеет право принять нормативный правовой акт либо передать проект документа на рассмотрение и утверждение соответствующих органов местного самоуправления МО «Котлас».

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

16. Нормативные правовые акты, принятые без соблюдения порядка учета мнения городского совета профсоюза, не подлежат применению.

**П Р И М Е Р Н Ы Й П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**профессий и должностей работников образовательных**  
**учреждений, которым предоставляется дополнительный**  
**отпуск за ненормированный рабочий день**

- 1.Руководители (директора, заведующие) учреждений, их заместители.
- 2.Руководители (директора, заведующие) структурных подразделений.
- 3.Экономисты, старшие экономисты, главные экономисты.
- 4.Главные бухгалтеры, их заместители, старшие бухгалтеры, ревизоры, кассиры.
- 5.Секретари, секретари-машинистки.
- 6.Делопроизводители, делопроизводители-машинистки.
- 7.Документоведы, специалисты по кадрам.
- 8.Шеф-повара, заведующие производством школьных столовых.
- 9.Заведующие складами и их заместители, старшие кладовщики и кладовщики (при отсутствии заведующих складами).