

**ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ,  
регулирующее социально-трудовые отношения в  
системе образования в городском округе Королёв  
Московской области, на 2015-2017 годы**

Председатель Комитета образования  
городского округа Королёв



И.В. Ваврик

«10» апреля 2015г.

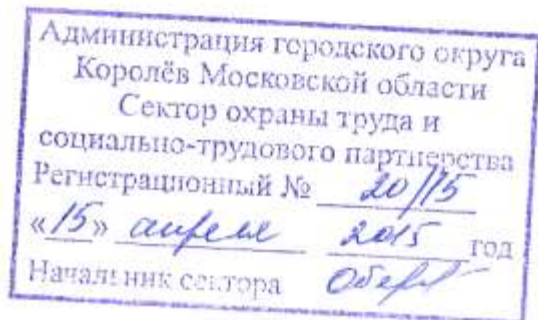
Председатель Королёвской  
городской организации  
Профсоюза работников н/о и  
науки



Н.В. Чичёва

«10» апреля 2015г.

КОРОЛЁВ  
2015г.



## Отраслевое территориальное Соглашение

между Комитетом образования городского округа Королёв и городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

### 1. Общие положения.

1.1. Настоящее территориальное Соглашение (в дальнейшем – Соглашение), заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999г. № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», и другими федеральными нормативными актами и нормативными актами Московской области.

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

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства (*ст. 45 ТК РФ*)\*.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- муниципальный орган управления образованием (в дальнейшем – Комитет образования), - полномочный представитель работодателей (*ст. 34 ТК РФ*) или Совет руководителей образовательных учреждений (*ст. 33 ТК РФ*);
- профсоюз работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем – Профсоюз) в лице городского Комитета профсоюза (в дальнейшем – ГК

Профсоюза) – полномочный представитель членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия ГК по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных в Соглашении (ст. 29, 30 ТК РФ);

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до 31.12.2017года.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных учреждениях города, а так же МБОУ «ХЭЖ» ГКО, МБОУ «УМОЦ», МБУ «ЦБ» ГКО.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на :

- работников (в том числе совместителей) муниципальных образовательных учреждений, органов и организаций сферы образования городского округа Королёв Московской области;

- работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на счет ГК Профсоюза денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления (ст. 28, п. 4 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ч.6 ст. 377 ТК РФ);

- ГК Профсоюза , выборные профсоюзные органы в учреждения;

- руководителей муниципальных образовательных учреждений и Комитет образования (Совет руководителей образовательных учреждений, если он создан);

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в городскую отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в области образования (далее – Комиссия)

1.9. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его

действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

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

## **2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.**

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

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №1).

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Комитета образования и ГК Профсоюза не реже одного раза в год, и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов муниципальных организаций.

2.5. Функции контроля осуществляется также сектором охраны труда и социального трудового партнёрства Администрации городского округа

Королёв.

2.6. Каждая из сторон несет, в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34. Кодекса об административных правонарушениях РФ)

2.7. Комитет образования в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей учреждений и должностных лиц, указанных в статье 1.7. настоящего Соглашения.

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

### **3. Экономика и управление образованием.**

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

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

3.2. Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного бюджета и по внесению в течение года изменений в утвержденный бюджет.

3.3. При реорганизации или ликвидации образовательных

организаций обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в соответствующих комиссиях по реорганизации, ликвидации образовательных организаций.

Работодателям в Уставе закреплять порядок принятия решения о назначении представителя работников автономной образовательной организации членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного совета.

3.4. Способствовать обеспечению в образовательных организациях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу изменения типа образовательной организации на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления образовательной организации и закреплению в уставах образовательных организаций порядка управления образовательной организацией, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующей образовательной организации на автономную организацию.

3.5. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательных организаций (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

3.6. Способствовать своевременному выделению из бюджета городского округа средств для обеспечения: реализации социальных льгот, установленных нормативными правовыми актами Московской области; учебного и воспитательного процессов материалами, пособиями, оборудованием в соответствии с действующими нормами; осуществления дополнительного

профессионального образования, если это является обязательным условием выполнения работниками определенных видов деятельности; подготовки высококвалифицированных кадров и дополнительное профессиональное образование граждан для нужд образовательных организаций; мероприятий, перечисленных в пункте 8.4 настоящего Соглашения.

3.7. Обеспечить своевременное перечисление соответствующих бюджетных средств для платы коммунальных платежей, направленных на обеспечение образовательных организаций необходимыми водо-, газо-, тепло-, и энергоресурсами, а также возможность выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет».

3.8. Обеспечить, посредством предоставления субвенций из бюджета Московской области бюджетам муниципальных образований Московской области, финансовое обеспечение расходов на организацию образовательного процесса, в том числе на заработную плату в муниципальных образовательных организациях, в соответствии с Законом Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании».

3.9. Ежегодно предусматривать средства на индексацию заработной платы работников образовательных организаций в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.10. Принимать меры по дальнейшему повышению размера заработной платы работников образовательных организаций в течение всего периода действия настоящего Соглашения.

3.11. Профсоюз обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках устава:

3.12. Оказывать работодателям и работникам образовательных организаций, где создана первичная профсоюзная организация, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения

коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

3.14. Не начинать в образовательных организациях процедуру коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.16. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

#### **4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (*ст. 59 ТК РФ*).

4.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций,



и являющимися членами Профсоюза, устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. При приеме на работу работодателем обеспечивается соблюдение следующих условий: заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя); издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы); до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

4.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного федеральным законодательством и законодательством Московской области о труде, Соглашением, коллективным договором. 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.

4.6. Проект типового трудового договора, разработанного в образовательной организации и предлагаемый для заключения работникам, поступающим на работу, должен быть согласован с первичной профсоюзной организацией.

4.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

4.8. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.9. Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации: о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до дня предполагаемого увольнения; об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

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

4.11. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательных организаций.

4.12. При принятии решения о возможном расторжении трудовых

договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять первичную профсоюзную организацию не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не менее чем за четыре месяца.

4.13. К массовому увольнению работников относится:

а) ликвидация образовательной организации;

б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в количестве:

10% списочного состава работников – в течение 30 календарных дней;

20% – в течение 60 календарных дней;

30% – в течение 90 календарных дней.

4.14. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части 1 статьи 81, абзацем 3 части 1 статьи 84, пунктом 2 статьи 278, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

4.15. Стороны объявляют мораторий на применение пункта 4 статьи 81 ТК РФ – расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества образовательной организации, при передаче образовательных организаций из муниципальной собственности в государственную или наоборот.

4.16. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании, не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002.

4.17. Стороны рекомендуют образовательным организациям внести в

коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют: работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

работники, применяющие инновационные методы работы;

работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

работники, которым до наступления права на получение пенсии (независимо от вида пенсии) осталось менее трех лет.

4.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увеличивается до пяти месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

4.19. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ, производится также при увольнении по

основанию не избрания на должность, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ.

4.20. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями ТК РФ по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за все время забастовки.

4.21. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. В этом случае работодатель обязан возместить неполученный работником средний заработок за весь период его несвоевременной выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном пунктом 5.2. настоящего Соглашения. При этом заработная плата за время отсутствия работника на своем рабочем месте не начисляется. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте не допускается.

4.22. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательной организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон.

4.23. Руководители образовательных организаций (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

4.24. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьей 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*п. 7, ст. 77 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*п. 8, ст. 77 ТК РФ*);
- неизбрание на должность (*п. 3, ст. 83 ТК РФ*)

## **5. Оплата труда.**

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

5.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательных организаций, трудовых договорах работников. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный

листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере 1 процента действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

установленной Соглашением о минимальной заработной плате.

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

5.4. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после дня полной оплаты отпуска.

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

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

5.6. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.



147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12 процентов к ставкам заработной платы (далее – Перечень) (приложение № 3 к Соглашению), работодатель осуществляет оплату труда в размере, повышенном до 12 процентов.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

#### 5.7. Стороны договорились:

Компетенцию образовательной организации по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор.

На установление стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определять процент от общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства по согласованию с Профсоюзом.

На установление стимулирующих выплат заместителям руководителя определять процент от общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

На установление стимулирующих выплат работникам образовательной организации определять процент от общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

Конкретная величина определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

5.8. Образовательные организации обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на финансирование пунктов 6.6; 6.8; 9.1; 9.2 настоящего Соглашения, премиальные выплаты по итогам работы и увеличение размеров выплат стимулирующего характера.

Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, и Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда являются приложениями к коллективным договорам образовательных организаций.

5.9. Рабочий день работников образовательных организаций с круглосуточным пребыванием обучающихся с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним может быть разделен на части с перерывом два и более часа подряд.

При работе в таком режиме работнику устанавливается доплата в размере 30% от ставки заработной платы (норма действует в отношении работников с установленной продолжительностью рабочего дня).

5.10. Наполняемость классов (групп) устанавливается в соответствии с нормативами наполняемости классов (групп), используемых при расчетах финансового обеспечения, реализации общеобразовательных программ в образовательных организациях Московской области, за счет средств бюджета Московской области (Закон Московской области о финансовом обеспечении реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного и общего образования в муниципальных дошкольных

образовательных и общеобразовательных организациях в Московской области за счет средств бюджета Московской области на соответствующий финансовый год).

5.11. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) обучающихся в общеобразовательных организациях и дошкольных образовательных организациях, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.12. Работа педагогических работников по подмене не явившегося воспитателя производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) дошкольной образовательной организации и регулируется статьей 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком.

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

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

5.14. Медицинские работники, находящиеся в штате образовательных организаций, получают надбавки за продолжительность непрерывной работы в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы) – за первые три года и 30% за все последующие годы.

5.15. Руководителям и работникам образовательных организаций,

награжденным государственными и ведомственными (отраслевыми) наградами:

орден Почёта;

орден Дружбы;

орден «За заслуги перед Отечеством»;

медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;

медаль Пушкина;

медаль К.Д. Ушинского ставка заработной платы повышается на 20%.

Решение о повышении ставки заработной платы принимает образовательная организация.

Руководителям и специалистам образовательных организаций, награжденным ведомственными (отраслевыми) нагрудными знаками и почетными званиями:

«Почетный работник начального профессионального образования России»,

«Почетный работник среднего профессионального образования России»,

«Почетный работник высшего профессионального образования России»

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

ставка заработной платы повышается на 20%.

Решение о повышении ставки заработной платы принимает образовательная

организация. Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками (значками):

«Отличник просвещения СССР»,

«Отличник народного просвещения»,

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»,

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования, полученные до 13.01.1999 и

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,

может повышаться ставка заработной платы на 20%.

Руководителям и специалистам образовательных организаций, награжденным Профсоюзными нагрудными знаками:

«За социальное партнёрство»

«За содружество» , может повышаться ставка заработной платы на 20%.

« За активную работу», может повышаться ставка заработной платы на 10%.

Данные выплаты производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Решение об осуществлении выплат принимает образовательная организация.

При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой награды), повышение ставки заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

5.16. Индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников, детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объема педагогической

нагрузки при тарификации и осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом образовательной организации.

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

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

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

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

6.3. Работникам с ненормированным рабочим днем (Перечень категорий работников (Приложение №4) (*см. 101 ТК РФ*) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью от 3 до 14 календарных дней.

Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются коллективным договором образовательного учреждения (*см. 119 ТК РФ*).

6.4. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных

случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

6.5. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

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

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам статьи 153 ТК РФ.

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

6.6. Работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с администрацией учреждения (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях (ст. 116 ТК РФ):

- учителям при подмене временно отсутствующих учителей - из расчета один день за десять подмен;
- при работе без больничных листов - из расчета два календарных дня за

каждое полугодие;

- председателям профсоюзных комитетов и профорганизаций - десять календарных дней в год за общественную работу;

- библиотекарям (зав. библиотеками) - четырнадцать календарных дней

*(Положение о библиотеке общеобразовательного учреждения).*

Коллективным договором , или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные, помимо приведенных, основания предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска *(ч. 2, ст. 116 ТК РФ).*

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

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

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

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» до проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими



изменениями и дополнениями):

врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;

врачам и среднему медицинскому персоналу школ-интернатов для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с поражением психики – 35 календарных дней;

повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

Коллективным договором или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные, помимо приведенных, основания предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска.

6.8. Если дополнительный оплачиваемый отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

6.9. Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

бракосочетание работника – 3 календарных дня;

бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;

рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;

переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

смерть детей, родителей, супруги, супруга – 3 календарных дня.

6.10. Работникам предприятий, организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным работникам профсоюзов и других общественных организаций), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

6.11. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Московской области длительного отпуска сроком до 1 года, утверждённым приказом Министерства образования Московской области от 29.11.2001 № 539.

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

6.13. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, принимаемыми в порядке, предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами.

6.14. Кроме случаев, установленных законодательством (*ч. 2, ст. 128 ТК РФ*), руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (*ст. 263 ТК РФ*):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет:
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет:
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

## **7.Трудовой распорядок и дисциплина труда.**

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

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

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

7.3. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85;

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

7.4. Работники, указанные в пункте 1.7. Соглашения, имеют право обратиться в выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения их трудовых прав со стороны работодателя.

7.5. Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (*см. ст. 240, 248 ТК РФ*).

## **8. Охрана труда и медицинское обслуживание.**

Комитет образования обязуется:

8.1. Определить ответственное лицо по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

8.2. Ежегодно не позднее 1 февраля информировать Профсоюз о: состоянии производственного травматизма в предыдущий год;

количестве работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда;

денежных средствах, затраченных образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, молока или равноценных пищевых продуктов,

проведение медосмотров, санаторно-курортное лечение работников, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.3. Сформировать в образовательных организациях совместные комитеты (комиссии) по охране труда на паритетных началах.

8.4. Своевременно выделять средства на обеспечение расходов необходимых для:

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

обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и

смыть средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

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

проведения специальной оценки условий труда;

укомплектования медицинских и учебных кабинетов – физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских средствами табельного оснащения оказания неотложной доврачебной помощи, оснащения оборудованием, а также дополнительного профессионального образования штатного персонала;

капитального ремонта помещений, находящихся в аварийном состоянии;

обеспечения пожарной безопасности образовательных организаций в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Московской области.

8.5. Предусматривать выделение средств на охрану труда образовательных организаций в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников.

8.6. Предоставлять гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.7. Осуществлять защиту работников от необоснованных действий работодателя в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

## **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

9.1. При уходе работников образовательных учреждений в ежегодный основной оплачиваемый отпуск имеют право на материальную помощь на лечение в размере 50% среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ), из средств экономии фонда оплаты труда.

9.2. Педагогические работники, проработавшие в образовательной организации длительный срок и увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, имеют право на единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ), в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре образовательной организации из средств экономии фонда оплаты труда.

9.3. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным федеральным законодательством и законодательством Московской области для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

работник заключает с работодателем ученический договор;  
ученический договор утверждается совместным решением председателем комитета и Профсоюза.

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

временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;  
нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет;

окончания командировки на работу по специальности за рубежом;  
нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации;

иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

9.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до выхода на пенсию менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

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

9.6. 1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

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

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,  
«Народный учитель Российской Федерации»,  
«Заслуженный работник образования Московской области»;  
имеющих следующие отраслевые награды:  
«Отличник просвещения СССР»  
«Отличник народного просвещения»  
«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»  
«За отличные успехи в работе» в области среднего специального  
образования  
«За отличные успехи в работе» в области высшего специального  
образования,  
полученные до 13.01.1999 и  
медаль К.Д. Ушинского,  
«Почетный работник начального профессионального образования  
России»,  
«Почетный работник среднего профессионального образования России»,  
«Почетный работник высшего профессионального образования России»,  
«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,  
«Почетный работник начального профессионального образования  
Российской Федерации»,  
«Почетный работник среднего профессионального образования  
Российской Федерации»  
«Почетный работник высшего профессионального образования  
Российской Федерации»,  
«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,  
«Почетный работник сферы молодежной политики Российской  
Федерации»,  
«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,



«За милосердие и благотворительность»,  
«Заслуженный работник образования Московской области»,  
полученные после 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

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

9.6.3. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается 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.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель,

	преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями

	<p>здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>

<p>подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации,</p>

	<p>реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер- преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации,</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>

<p>реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	
<p>Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>

9.6.4. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии

совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

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

## **10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов**

10.1. Права профсоюзного органа образовательной организации и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Соглашением.

10.2. Сбор членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере 1% из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, по их личному заявлению, осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза с расчетных счетов образовательных организаций одновременно с выдачей средств на заработную плату в соответствии с их платежными поручениями. Заявления работников о перечислении на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

10.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат



компенсационного и стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

утверждение должностных обязанностей работников;

утверждение графиков отпусков;

принятие положений о дополнительных отпусках;

изменение условий труда работников.

10.4. 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.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий 30 и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.5. Взаимодействие работодателей образовательных организаций с выборным органом первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством:

учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ);

согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющего собой принятие решения работодателем образовательной

организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательной организации его официальное мнение (в случае, если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон);

согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, отсутствие которого при принятии решения работодателя квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании ТК РФ, Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

10.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзными органами, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

10.7. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок.

10.8. Тарифы на услуги связи для организаций, содержащихся за счет профсоюзного бюджета, устанавливаются на уровне бюджетных организаций Московской области.

10.9. Профсоюз, профкомы образовательных организаций освобождаются от уплаты региональных налогов.

10.10. Стороны рекомендуют образовательным организациям

производить оплату труда руководителя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором (часть 7 статьи 377 ТК РФ).

Приложение №1  
К Соглашению

## **КОМИССИЯ**

**по заключению и контролю выполнения  
Отраслевого территориального соглашения,  
Регулирующего социально-трудовые отношения  
в системе образования городского округа Королёв  
Московской области на 2015-2017 г.г.**

### **1. От Комитета образования:**

1. Ваврик Ирина Валерьевна – председатель Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области, сопредседатель комиссии.

2. Коростелкина Анжелика Витальевна- главный специалист отдела контроля качества Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области.

3. Глинщикова Анжела Викторовна – главный эксперт организационно правового отдела Комитета образования Администрации городского округа Королёв Московской области.

### **2. От Профсоюза**

1. Чиченёва Наталья Васильевна- председатель Королёвской городской организации Профсоюза, сопредседатель комиссии.

2. Плахотина Валерия Игоревна - заместитель директора МБОУ

Гимназия №17, председатель ППО, член Президиума.

3.Матросова Елена Николаевна - заместитель директора МБДОУ ДОД ЦРТДиЮ, председатель ППО, член Президиума.

Приложение №2

К Соглашению

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о Комиссии по заключению и контролю выполнения Отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Королёв Московской области на 2015-2017 г.г.**

#### **1.Общее положение.**

1.1. Постоянная Комиссия по заключению и контролю выполнения Отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Королёв Московской области (далее соответственно – Комиссия, Соглашение) создается совместным постановлением сторон.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в городском округе Королёв Московской области.

1.3. Комиссию составляют представители:  
комитета образования городского округа Королёв Московской области;  
Королёвского городского комитета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.4. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым

кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», настоящим Положением.

1. 6. Комиссия действует в течение всего срока действия Соглашения.

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с сектором охраны труда и социального трудового партнерства Администрации городского округа Королёв Московской области.

## **2. Цели и задачи Комиссии:**

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.

2.2. Полномочия Комиссии :

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта Соглашения и осуществление контроля за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашения;
- недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Московской области;
- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

## **3. Права Комиссии:**

3.1. Комиссия для выполнения полномочий вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- принимать решения в пределах своих полномочий;
- осуществлять контроль за выполнением Соглашения работодателями и первичными профсоюзными организациями образовательных организаций;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, управления образованием, Профсоюзов, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением;
- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях местной администрации вопросы, затрагивающие экономические интересы работников;
- направлять своих представителей для участия в заседаниях Администрации, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии.

#### **4. Организация деятельности Комиссии:**

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.

4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.3. Сопредседателя комиссии можно избирать только из числа ее членов.

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие информирует Сопредседателей.

## **5. Статус члена Комиссии:**

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательством Московской области, Соглашением и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в органы местной Администрации, органы управления образованием, ГК, РК, Совет председателей и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;
- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения органов управления образованием, исполнительной власти, профсоюза, а также Администрации образовательных учреждений;
- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;

- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников образовательных учреждений, расположенных на данной территории независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;
- принимать участие в заседаниях местной Администрации, органа управления образованием и работы президиумов ГК, РК, Советов профсоюзов по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и согласовании Сопредседателя.



## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.**

1. Работа в организациях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.
2. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.
3. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
4. Вывоз мусора и нечистот.
5. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
6. Работа у горячих плит, электро - жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
7. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
8. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
9. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
10. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

11. Работы, производимые при уходе за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
12. Все виды работ, выполняемые в образовательных организациях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
13. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.
14. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
15. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
16. Работа за дисплеями ЭВМ.
17. Работа на деревообрабатывающих станках.
18. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах

*Перечень может быть дополнен, изменен.*

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников, которым**  
**устанавливается ненормированный рабочий день.**

1. Руководитель (директор, начальник, заведующий)
2. Заместитель руководителя, старший мастер
3. Руководитель структурного подразделения
4. Главный специалист (главный бухгалтер, главный инженер и т.д.)
5. Методист, инструктор-методист (включая старшего)
6. Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, кассир, старший кассир, счетовод
7. Концертмейстер
8. Педагог – организатор
9. Старший вожатый
10. Дежурный по общежитию
11. Дежурный по режиму (включая старшего)
12. Комендант общежития
13. Секретарь учебной части (диспетчер)
14. Шеф – повар
15. Секретарь, секретарь – машинистка, секретарь – стенографистка.
16. Делопроизводитель

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
порядок и условия  
**предоставления ежегодного дополнительного**  
**оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным**  
**рабочим днем в государственных образовательных организациях**  
**Московской области**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее – дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам образовательных организаций, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими работниками предусмотрен ненормированный рабочий день.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Соглашением.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица,

которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

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