

Начальник управления образования  
Администрации муниципального округа  
город Мончегорск с подведомственной  
территорией Мурманской области



*Л.В. Жукова*  
Л.В. Жукова

«16» декабря 2022г.

Председатель Мончегорской городской  
организации Профессионального союза  
работников народного образования и науки  
Российской Федерации



*Е.О. Чертова*  
Е.О. Чертова

«16» декабря 2022г.

Территориальное отраслевое Соглашение  
между Управлением образования Администрации муниципального  
округа город Мончегорск с подведомственной территорией  
Мурманской области и Мончегорской городской организацией  
Профессионального союза работников народного образования и науки  
Российской Федерации на 2022-2025 годы.

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Регистрационный  
№ 7/2023 от 13.01.23*



Мончегорск  
2022 год

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами Мурманской области и города Мончегорска в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности и направлено на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы учреждений системы образования.

1.2. Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников системы образования.

Положения Соглашения:

- обязательны для учреждений, на которые оно распространяется;
- рекомендуется к использованию при заключении коллективных договоров.

1.3. Сторонами настоящего Соглашения (далее – стороны) являются:

- работодатели - учреждения, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования Администрации муниципального округа город Мончегорск с подведомственной территорией Мурманской области (далее Управление), в лице их полномочного представителя - управления образования Администрации муниципального округа город Мончегорск с подведомственной территорией Мурманской области;
- работники учреждений системы образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования Администрации муниципального округа город Мончегорск с подведомственной территорией Мурманской области, в лице их полномочного представителя – Мончегорской городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Профсоюз), действующей на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.4.1 Стороны согласились в том, что Мончегорская городская организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации, её первичные организации и их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по реализации их трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.4.2. В случае реорганизации сторон, права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

Представители несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением.

1.4.3. Стороны содействуют заключению коллективных договоров в учреждениях системы образования и повышению ответственности их участников при выполнении коллективных договоров, в т.ч. рассматривают вопросы содержания и порядка заключения коллективных договоров на семинарах, совещаниях руководителей учреждений системы образования и председателей профсоюзных комитетов.

1.5. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работодателей и работников учреждений системы образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление и имеются первичные профсоюзные организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (ст.ст. 30, 31 ТК РФ)

Профсоюзные организации учреждений системы образования не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, и не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов.

1.5.1. Настоящее Соглашение не ограничивает права учреждений системы образования в расширении льгот и гарантий работников.

1.5.2. В случае пересмотра норм законодательства, правовых актов федеральных, региональных, муниципальных органов власти в Соглашение вносятся изменения, дополнения.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.6. Управление доводит текст настоящего Соглашения до руководителей подведомственных учреждений, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций учреждений системы образования.

1.7. Стороны настоящего Соглашения обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и Соглашениями, действие которых распространяется на учреждения системы образования.

1.8. Стороны договорились о том, что:

1.8.1. Коллективные договоры учреждений системы образования, подведомственных Управлению, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим 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 гарантии работникам за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.8.3. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений, соглашений, коллективных договоров решаются городской отраслевой комиссией.

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8.4. Соглашение вступает в силу с момента подписания и распространится на правоотношения начиная с 27 декабря 2022г.

Настоящее Соглашение действует до 26.12.2025г.

1.8.5. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 25.10.2025 года.



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

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, стороны договорились:

2.1.1. О создании на равноправной основе городской отраслевой комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения.

2.1.2. О контроле за выполнением Соглашения на всех уровнях сторонами Соглашения и их представителями.

2.1.3. Об отчетах о выполнении настоящего Соглашения по предложению одной из сторон на совместном заседании управления и (или) президиума Профсоюза.

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях системы образования.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта коллективных договоров учреждений системы образования, а также контролировать состояние и эффективность договорного регулирования социально-трудовых отношений.

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

2.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии учреждений, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

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.

Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе для подготовки докладов, аналитических материалов, к разработке планов, программ и других документов по развитию сферы образования.

2.5. Содействовать осуществлению в учреждениях системы образования установления более совершенных условий труда и иных социально-экономических условий для работников по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Мурманской области и города Мончегорска.

### **2.6. Управление:**

2.6.1. Не препятствует участию представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников системы образования, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников учреждений системы образования, обеспечить заблаговременное о них информирование для учета мнения Профсоюза и положений настоящего Соглашения.

2.6.2. Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения (попечительский, наблюдательный, и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательного учреждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к

деятельности учреждения в целом.

2.6.3. Стремиться к обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений системы образования и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о рекомендуемых учреждениям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.6.5. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных учреждениях.

### **2.7. Профсоюз:**

2.7.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза учреждений системы образования, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.7.2. 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.

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

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

2.7.5. Обращается в муниципальные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

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

3.1.3. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий

социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных учреждений, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

3.1.7. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательного учреждения содействовать принятию коллективных договоров, а также локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Профсоюз осуществляет систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в учреждениях системы образования, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

3.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждениях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в учреждениях образования;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных учреждениях, установление наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективными договорами;
- содействие трудоустройству выпускников учреждений образования по специальности;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

3.3. Управление и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в соответствии с планом повышения квалификации работников образовательных учреждений;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в

учреждениях в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.4. Профсоюз имеет право проводить проверки в пределах компетенции в учреждениях системы образования, подведомственных Управлению, по соблюдению законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнению условий коллективных договоров при условии предварительного информирования работодателей и учредителя в установленном законодательством порядке.

3.5. Управление и Профсоюз обмениваются оперативной информацией о задолженности по заработной плате работников учреждений системы образования из бюджетов различных уровней.

3.6. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

3.7. Предусмотреть в коллективных договорах образовательных учреждений выделение целевых средств работодателями на проведение социально-культурных, оздоровительных и других мероприятий при наличии возможностей за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности и внебюджетных средств.

3.8. Стороны считают необходимым:

3.8.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

3.8.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы учреждения в части соблюдения трудового законодательства (ст.370 ТК РФ)

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

#### **IV. Трудовые отношения.**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

4.1.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", обеспечивают заключение (оформление в письменной

форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными 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.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), 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, Соглашением, иными документами и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, образовательные 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, 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 данная образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) 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 роспись 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, содержащим, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения.

## **V. Основные условия оплаты труда.**

При регулировании вопросов оплаты труда работников учреждений системы образования Управление и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, которое может являться 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;

установления 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 образовательного учреждения;

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

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

5.3. При разработке и утверждении в образовательном учреждении 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);

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

5.4. 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.

5.5. Рабочее время воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемое 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.

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

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. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории работникам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до трех лет, в течение одного года после выхода из отпуска сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию.

5.11. Ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам учреждения, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности

(нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

5.12. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

5.13. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

5.14. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы) по всем категориям работников.

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

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

6.1. Для работающих в учреждениях системы образования женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин – 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них действующим законодательством. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений системы образования определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.3. Стороны договорились, что:

- продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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", правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, трудовым договором, а также учебным расписанием и годовым календарным графиком, что фиксируется в коллективном договоре;
- периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), считаются для них рабочим временем;
- в каникулярный период педагогические работники образовательных учреждений в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, с сохранением заработной платы, установленной при

тарификации;

- режим рабочего времени в каникулярный период определяется графиком работы (с согласия работников в этот период может быть введен суммированный учет рабочего времени, в связи с чем, ежедневная продолжительность рабочего времени может не совпадать с продолжительностью рабочего времени, установленной до начала каникул);
- в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в пределах времени, установленного по занимаемой должности, привлекается для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки.

6.4. Расписание составляется и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным органом. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

6.5. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривать один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день педагогические работники не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, в частности, от присутствия на запланированных общешкольных мероприятиях или выполнения работы, предусмотренной трудовым договором, в соответствии с индивидуальным планом.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения, (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа по приказу руководителя учреждения. (ст. 113 ТК РФ).

Работник не несет ответственности за неявку на работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случае, если он не был ознакомлен с приказом под роспись.

6.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню уменьшается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

6.8. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.9. Работа в ночное время считается с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час.

6.10. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления

календарного года, при этом учитывается необходимость обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, 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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждений образования.

6.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

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.

6.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.14. Педагогические работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.15. 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.

6.16. Компенсация за отпуск предоставляется работникам на основании письменного заявления и при наличии средств.

6.17. 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 (должностных) обязанностей 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 (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом учреждения.

6.19. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

6.20. Для проведения работы по определению размеров окладов (ставок) педагогических работников, установления компенсационных выплат в учреждении образования приказом руководителя создается постоянно действующая тарификационная комиссия.

6.21. В состав тарификационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации (представитель работников).

6.22. Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии.

Председателем тарификационной комиссии является руководитель учреждения.

Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября, подписывается всеми членами тарификационной комиссии, утверждается руководителем учреждения и предоставляется в МБУ ЦБУО по отдельному графику, утвержденному приказом Управления.

6.23. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.24. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.25. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного 6.23. и 6.24. настоящего Соглашения.

6.26. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.27. Администрация распределяет педагогическую (учебную) нагрузку до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для того, чтобы определить в каких классах (группах) и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

Окончательный результат тарификации должен быть доведен до каждого педагогического работника не позднее 15 сентября текущего года.

6.28. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме, не менее чем на норму учебной нагрузки.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

## **VII. Особенности труда педагогических работников.**

7.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией или после окончания действующей категории.

7.2. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, согласовывается с Управлением и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.3. Должностной оклад преподавателю - организатору основ безопасности жизнедеятельности устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 9 часов в неделю.

7.4. Учителям, которым по не зависящим от них причинам, не может быть обеспечена учебная нагрузка, заработная плата выплачивается в размере не ниже должностного оклада при условии выполнения другой педагогической работы.

7.5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни, или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждениях образования;

7.6. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.

По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на указанный

работником счет в выбранном им банке (кредитном учреждении) без взимания процентов.

В случае отсутствия пластиковой карты она может быть оформлена для работника образовательным учреждением за счет средств работника. Оформление пластиковой карты осуществляется по письменному заявлению работника.

### **VIII. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров.**

Стороны договорились:

8.1. Управление совместно с Профсоюзом содействует трудоустройству высвобождаемых работников в связи с сокращением штата или прекращением деятельности образовательных учреждений города Мончегорска.

8.2. При прекращении деятельности образовательных учреждений города Мончегорска (в т.ч. ликвидации) и сокращении штата вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем и работодателем в соответствии с действующим законодательством. При наличии вакансий в учреждениях системы образования, подчиненных Управлению, высвобождаемым работникам может быть предложено трудоустройство.

8.3. Стороны совместно принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений образования города Мончегорска.

8.4 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 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.5. Работодатели не менее, чем за три месяца, представляют Профсоюзу информацию о возможном массовом высвобождении работников учреждения в связи с сокращением численности и штата или ликвидации, реорганизации учреждения.

8.6. Руководители образовательных учреждений обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы.

8.7. В случае направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами и коллективными договорами.

8.8. Повышение квалификации с отрывом от работы по направлению работодателя является обязанностью работников, установленной трудовым законодательством и непосредственно связанной с трудовой деятельностью.

8.9. Рассмотрение аттестационными комиссиями образовательных учреждений заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности, для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, осуществляется в упрощенном порядке, т.е. на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности.

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

9.1. Стороны договорились всесторонне содействовать обеспечению государственных гарантий работникам учреждений системы образования Администрации муниципального округа город Мончегорск с подведомственной территорией Мурманской области,

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях», законами и нормативными правовыми актами Администрации муниципального округа город Мончегорск с подведомственной территорией Мурманской области.

9.2. Работникам образовательных учреждений и учреждений системы образования устанавливается районный коэффициент к заработной плате 1,5.

9.3. Работникам учреждений подведомственных Управлению и неработающим членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются Постановлением Администрации муниципального округа город Мончегорск с подведомственной территорией Мурманской области.

9.4. Порядок, условия и размеры компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета Администрации муниципального округа город Мончегорск с подведомственной территорией Мурманской области, прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, а также работникам учреждений, финансируемых из средств бюджета города Мончегорска с подведомственной территорией, при их переезде к новому постоянному месту жительства в пределах территории Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора определяется Постановлением администрации города Мончегорска с подведомственной территорией.

9.5. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

9.6. Управление оказывает содействие работникам учреждений системы образования в предоставлении высвобождаемого жилья на условиях коммерческого найма по мере поступления заявлений, рассматриваемых общественной комиссией.

9.7. Предоставляются путевки на санаторно-курортное лечение в оздоровительные лагеря детям работников в случае заключения соответствующих договоров с санаторно-курортными учреждениями.

9.8. Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды и нормы социальной поддержки:

- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов (не более 20 тыс.рублей);
- выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу;
- выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов (не более 16 тыс.рублей);
- выплата педагогическому работнику и педагогическому руководящему работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада (не более 5 тыс. рублей).

9.9. Управление принимает доступные меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных учреждений, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

9.10. Стороны договорились, что при разработке и утверждении формы расчетного листка о составных частях заработной платы включать в него сведения о размере страховых

взносов на обязательное пенсионное страхование работника и перечислении их в Пенсионный фонд РФ.

9.11. Работникам учреждений подведомственных Управлению, награжденным:

- нагрудным знаком «За личный вклад в развитие муниципальной системы образования», устанавливается единовременная ежегодная выплата в размере 3000 рублей;

- нагрудным знаком «Заслуженный Учитель» устанавливается ежемесячная выплата в размере 10000 рублей;

- нагрудным знаком «Отличник народного просвещения» устанавливается ежемесячная выплата в размере 3000 рублей.

9.12. По представлению первичной профсоюзной организации и руководителя образовательного учреждения поощрять работников за многолетний и добросовестный труд и связи с юбилейными датами (50, 55, 60-летием и т.д.), в размере до 10000 рублей за счет средств учреждения.

9.13. Выплачивать работникам учреждений подведомственных Управлению, пострадавшим в результате пожара, наводнения, иного стихийного бедствия и понесшим материальный ущерб, материальную помощь, в размере до 8000 рублей за счет средств учреждения.

9.14 В случае смерти близких родственников по личному заявлению работников выплачивать материальную помощь или оплачивать фактически понесенные затраты по осуществлению похорон, в размере до 8000 рублей за счет средств учреждения.

9.15. Выплата работникам учреждений подведомственных Управлению в связи с рождением ребенка, в размере до 5000 рублей за счет средств учреждения.

9.16. Выплата работникам учреждений подведомственных Управлению в связи с вступлением в брак, в размере до 5000 рублей за счет средств учреждения.

9.17. Выплата работникам учреждений подведомственных Управлению в связи с длительной и продолжительной болезнью в размере до 10000 рублей за счет средств учреждения.

9.18. Оказывать единовременную материальную помощь работнику, утратившему работоспособность в результате несчастного случая на производстве, возникшего по вине работодателя, в размере до 8000 рублей. Данная материальная помощь выплачивается за счет средств бюджета учреждения.

## **Х. Условия и охрана труда.**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений системы образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации города Мончегорска с подведомственной территорией, в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

10.1. Управление:

10.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, при проведении образовательной деятельности.

10.1.2. В целях предотвращения травматизма на уроках физической культуры требует от руководителей образовательных учреждений:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно в соответствии с инструкцией по эксплуатации оборудования проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

10.2. Управление способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

10.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда



в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации".

10.2.3. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

10.2.4. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

10.2.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

10.2.6. Предусматривают участие представителей первичных профсоюзных организаций учреждений, подведомственных Управлению, и уполномоченных по охране труда в расследовании несчастных случаев на производстве с обучающимися при проведении образовательной деятельности.

10.3. Управление совместно с Профсоюзом:

10.3.1. Обеспечивают разработку Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Комитета в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

10.3.2. Обеспечивают контроль за соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда, правильным применением коллективных и индивидуальных средств защиты.

10.3.3. Обмениваются информацией по производственному травматизму, заболеваемости в учреждениях системы образования, подведомственных Управлению.

10.4. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением законных интересов работников в области охраны труда и окружающей среды силами технической инспекции труда профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных комитетов.

Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования РФ и оказывает помощь в их работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда.

10.5. Профсоюз содействует проведению специальной оценки условий труда и принимает участие в работе комиссии по специальной оценке условий труда.

## **XI. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.**

11.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между

общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по учреждениям, находящимся в ведение Комитета, на 2019 - 2022 годы, Устава образовательного учреждения, коллективного договора.

11.2. Управление принимает необходимые меры по недопущению вмешательства администрации учреждений в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление профсоюзным органом своих уставных задач.

11.3. Стороны договорились, что работодатели в соответствии с законодательством:

11.3.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях;

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

11.3.3. Для обеспечения реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав администрация не препятствует представителям профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены профсоюза.

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

11.3.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (членов профсоюза) на счет Профсоюза с лицевых счетов учреждения. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил Профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

11.4. Подлежат **согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения** следующие нормативные акты и вопросы прекращения трудовых соглашений:

- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- расписание учебных занятий;
- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;
- Положение об оплате труда учреждения;
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ (ст.374 ТК РФ);
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий (ст.376 ТК РФ)

11.5. С учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения принимаются или утверждаются работодателем следующие

локальные нормативные акты:

- режим работы учреждения;
- режим работы всех категорий работников;
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 135 ТК РФ), кроме, случаев указанных в ст. 99 ТК РФ;
- установление надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда, премировании и его размеры (ст. 135 ТК РФ, ст. 191 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113, ст. 135 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст. 82, ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза по п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного коллегиального органа в соответствии со ст. 82 ТК РФ, (ст. 373 ТК РФ);
- другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников, определенные коллективным договором.

11.6. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:

11.6.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.6.2. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от неё (с сохранением заработной платы) для участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст. 374 ТК РФ).

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

11.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и других.

## **ХII. Обязательства Профсоюза.**

Профсоюз и первичные организации обязуются:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли.

12.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

12.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образования.

12.5. Обеспечивать представительство в аттестационных комиссиях уполномоченных от первичных профсоюзных организаций, входящих в структуру Мончегорской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

12.6. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников. Реализовывать программу санаторно-курортного лечения, оздоровления и отдыха членов

профсоюза.

12.7. Осуществлять контроль за соблюдением мер социальной поддержки работников образования в вопросах обеспеченности занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

12.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений системы образования и их работников.

12.9. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами областной Думы, городского Совета в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

12.10. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров. Осуществлять контроль сроков заключения договоров.

12.11. Добиваться включения в коллективные договора обязательств работодателей:

- по выплате денежной компенсации заработной платы в случае её задержки не ниже установленных ст.236 ТК РФ;

- в случае простоя по причинам, на зависящим от работника и работодателя, предусматривать оплату времени простоя из расчета не менее 2/3 средней заработной платы работника.

12.12. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости и охраны труда.

12.13. Осуществлять льготное кредитование членов профсоюза через Кредитный потребительский кооператив «Доверие».

12.14. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.15. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль, за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.16. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.17. Осуществлять контроль, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.18. Участвовать в подготовке и проведении профессионального праздника, посвященного Дню Учителя, городских конкурсов профессионального мастерства и т.д.

12.19. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Профсоюзу Управлением, содействовать ее обсуждению в коллективах, обобщать высказываемые мнения, доводить их до сведения сторон.

**Настоящее Соглашение принято 16 декабря 2022 года на Пленуме Мончегорской городской организации профессионально союза работников народного образования и науки Российской Федерации**