

Председатель Усинской  
территориальной городской  
организации Профсоюза  
работников народного  
образования и науки РФ



М.И. Лосев  
подпись

« 24 » декабре 2020 г.  
М. П.

Руководитель Управления  
образования администрации  
муниципального образования  
городского округа «Усинск»



Ю. А. Орлов  
подпись

« 24 » декабре 2020 г.  
М. П.


Глава  
муниципального образования  
городского округа –  
руководитель администрации  
городского округа «Усинск»



Н.З. Такаев  
подпись

« 24 » декабре 2020 г.  
М. П.

**Соглашение**  
**между администрацией МО ГО «Усинск», Управлением образования**  
**администрации МО ГО «Усинск» и Усинской территориальной городской**  
**организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ**  
**на 2021 – 2023 годы**

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
Регистрационный № <u>2-С/2021</u>	
от « <u>22</u> » <u>января</u> 20 <u>21</u> г.	
Начальник управления труда:	
	<b>Н.В. Мастрасова</b>
подпись	ф.и.о.

## **Соглашение**

**между администрацией муниципального образования городского округа «Усинск»,  
Управлением образования администрации муниципального образования городского  
округа «Усинск» и Усинской территориальной городской организацией профсоюза  
работников народного образования и науки РФ на 2021 – 2023 годы**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее трёхстороннее Соглашение заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Коми, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» (далее – муниципальные образовательные организации) на 2021 - 2023 годы (далее - Соглашение).

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда, минимальные социальные льготы и гарантии работникам отрасли «Образование» на территории муниципального образования городского округа «Усинск», и не ограничивает права муниципальных образовательных организаций в расширении льгот и гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.3. Соглашение служит основой для заключения коллективных и трудовых договоров с работниками муниципальных образовательных организаций, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

Положения настоящего Соглашения могут использоваться при подготовке коллективных договоров по регулированию социально-трудовых отношений, заключаемых на уровне муниципального образования городского округа «Усинск».

1.4. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- Администрация муниципального образования городского округа «Усинск» (далее – Администрация);
- Усинская территориальная городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации - полномочный представитель работников муниципальных образовательных организаций, действующая на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);
- Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Усинск» - учредитель муниципальных образовательных организаций (далее - Управление);
- Работники муниципальных образовательных организаций (далее - работники), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования муниципального образования городского округа «Усинск», в лице их полномочного представителя – Усинской территориальной городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия

учредителя осуществляет Управление и имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Профсоюз, первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6.2. Законы Республики Коми, другие нормативные правовые акты Республики Коми, Администрации, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.6.3. В коллективном договоре муниципальных образовательных организаций, с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.6.4. Управление и Профсоюз осуществляют анализ коллективных договоров муниципальных образовательных организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в системе образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

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

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников муниципальных образовательных организаций.

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

1.6.7. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения, права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. В течение одного календарного месяца со дня подписания настоящего Соглашения Управление доводит текст Соглашения и изменения к нему до муниципальных образовательных организаций, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на официальном сайте Управления (<https://усинск-обр.рф>) и Профсоюза ([www.reskomobrrk.ru](http://www.reskomobrrk.ru)) в двухнедельный срок с даты его уведомительной регистрации.

1.8. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 1 октября 2023 года.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.9. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

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

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие муниципальных образовательных организаций, и необходимость улучшения положения работников стороны договорились:

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на муниципальном и локальном уровнях.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности муниципальных образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, приоритетных направлений развития отрасли образования Республики Коми и муниципального образования городского округа «Усинск».

2.1.3. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

### **2.2. Управление:**

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных организаций, и других бюджетных учреждений, подведомственных Управлению, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, утвержденных законом Республики Коми о бюджете Республики Коми на соответствующий финансовый год и плановый период, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным образовательным организациям и другим бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с утвержденным муниципальным заданием муниципальных (государственных) услуг (выполнением работ).

2.2.2. Создает условия для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников муниципальных образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности муниципальных образовательных организаций в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания муниципальных (государственных) услуг в области образования.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Республиканской и муниципальной аттестационной комиссий для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования и других мероприятиях.

2.2.6. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом при разработке и принятии нормативных правовых актов Управления, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, состоящих в Профсоюзе, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.7. В ходе реализации Соглашения регулярно обменивается информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации, создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

2.2.8. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, состоящих в Профсоюзе.

### **2.3. Профсоюз:**

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников муниципальных образовательных организаций.

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

2.3.3. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников муниципальных образовательных организаций.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах муниципальных образовательных организаций.

2.3.5. Имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.6. Обращается в государственные органы исполнительной и законодательной власти, Администрацию с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников муниципальных образовательных организаций.

2.3.9. Проводит независимую экспертизу (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников муниципальных образовательных организаций.

2.3.10. Участвует в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, городских смотров.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на территории муниципального образования городского округа «Усинск».

3.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в муниципальных образовательных организациях, на принципах законности,

демократии, информационной открытости и учета общественного мнения, в том числе с участием представителей Профсоюза.

3.1.4. 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 муниципальных образовательных организаций.

Муниципальным образовательным организациям, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров.

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

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- 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;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в муниципальных образовательных организациях;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- 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 муниципальными правовыми актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.4. Профсоюз имеет право проводить проверки в организациях, 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 (соглашения) 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 муниципальных образовательных организаций из бюджетов различных уровней.

3.6. Осуществляют совместный систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров муниципальных образовательных организаций, а также

контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.7. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

#### **IV. Трудовые отношения**

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками муниципальных образовательных организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

4.1.2. С руководителями муниципальных образовательных организаций заключается срочный трудовой договор (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с руководителем муниципальной образовательной организации, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Профсоюз берет на себя обязательства уведомлять Управление о вступлении руководителя муниципальной образовательной организации в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет Управление, в члены профсоюзной организации в течение 5 дней со дня вступления.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом типовой формы трудового договора с руководителем муниципальной образовательной организации (постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329), с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципальной образовательной организации (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов муниципальной образовательной организации и (или) Управления.

4.1.4. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципальной образовательной организации при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 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 муниципальных (государственных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, такие обязательные условия оплаты труда, как:

– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную

норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с 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 организации показателей и критериев.

4.1.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (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, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором не могут применяться, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) муниципальной образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.1.6. Работники муниципальной образовательной организации (структурных подразделений), реализующие основные общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, 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.

Руководитель вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, только с учетом подачи письменного заявления в Управление.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки) руководителя муниципальной образовательной организации определяется Учредителем.

4.1.7. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

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

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и



конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

– своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Коми.

4.2. Профсоюз рекомендует предусматривать в коллективных договорах:

– выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

– категории работников, помимо перечисленных в трудовом законодательстве, имеющих преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

#### **IV. Оплата труда и нормы труда**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций стороны исходят из того, что:

5.1.1. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и республиканскими законами, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми и Администрации.

5.1.2. Разработку нормативных правовых актов по оплате труда работников организаций необходимо осуществлять, руководствуясь майскими Указами Президента Российской Федерации 2012 года.

5.2. Работодатели разрабатывают Положение об оплате труда работников, которое может являться приложением к коллективному договору.

5.2.1. Предусматривают в Положении об оплате труда работников 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;

– формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

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

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

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

– применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку

заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), если иное не установлено правовыми актами Российской Федерации и Республики Коми;

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

5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией муниципальной образовательной организации на основании соответствующего Положения. В состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации, на паритетной основе.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей муниципальной образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться комиссией, муниципальной образовательной организации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (принцип прозрачности).

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

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

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня представления соответствующего документа и заявления.

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

5.6. 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.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% 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 представительного органа работников, трудовым договором.

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 - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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

5.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников муниципальной образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.11. В соответствии с Положением об оплате труда работников за счет средств от приносящей доход деятельности, за исключением средств, поступивших в виде спонсорской помощи, за аренду помещений, а также средств, направляемых для предоставления питания обучающимся из малоимущих семей, может быть оказана материальная помощь работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- рождение детей;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.).

5.12. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа и мотивации педагогического труда стороны совместно добиваются конкретных этапов и последовательного приближения минимального базового оклада до уровня минимального размера оплаты труда по Российской Федерации.

5.13. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций исходят из следующего:

5.13.1. В случае уменьшения у учителей муниципальных образовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.13.2. При получении дополнительного профессионального образования предоставляются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

5.13.3. Оплата труда педагогических работников и иных работников муниципальных образовательных организаций в период каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) (образовательного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

5.13.4. Оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.14. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций исходят из следующего:

5.14.1. В целях материальной поддержки педагогических работников муниципальных образовательных организаций, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев) и (или) нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до наступления пенсионного возраста, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, являющимися «работающими пенсионерами», у которых срок действия квалификационной категории истекает в год перед увольнением, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период не более одного года.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

5.14.2. Продлить на срок до одного года с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией муниципальной образовательной организации;
- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

5.15. Стороны договорились:

5.15.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в муниципальных образовательных организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.15.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда в муниципальных образовательных организациях.

5.15.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников муниципальных образовательных организаций и учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.15.4. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы, предусматриваемый Едиными рекомендациями по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со статьями 135, 144 ТК РФ.

5.15.5. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.15.6. В целях недопущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.15.7. В целях снижения социальной напряженности в муниципальных образовательных организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.15.8. С целью поддержки молодых педагогических кадров рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической работы.

5.16. Заработная плата в муниципальных образовательных организациях выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы

устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором муниципальной образовательной организации или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников муниципальных образовательных организаций определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников муниципальных образовательных организаций в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников муниципальных образовательных организаций определяются правилами внутреннего трудового распорядка, в каждой муниципальной образовательной организации соответственно.

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

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день согласно ст.153 ТК РФ.

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

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

6.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных организаций, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

6.3. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

6.4. Педагогические работники муниципальных образовательных организаций не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

6.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

## **VII. Условия и охрана труда**

Для улучшения условий труда в муниципальных образовательных организациях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Управление:

7.1.1. Способствует прохождению курсового обучения и аттестации знаний норм, правил по охране труда, пожарной безопасности руководителей подведомственных муниципальных образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

7.1.2. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в муниципальных образовательных организациях, и проведении смотров - конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи в выполнении трудового законодательства по охране труда.

7.2. Управление способствует деятельности муниципальных образовательных организациях, являющихся работодателями, и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

7.2.2. Выделяют средства в пределах доведённых лимитов на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников муниципальных образовательных организаций безопасным приемам работы, оценку условий труда, в пределах доведённых лимитов на выполнение мероприятий по охране труда из всех источников финансирования.

7.2.3. Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года № 302н, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.2.4. Создают в соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивает численность и работу службы охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 08 февраля 2000 года № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации».

7.2.5. Создают в соответствие со статьей 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.6. Обеспечивают работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляет иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2.7. Организуют оценку условий труда и обеспечивают контроль качества и своевременности ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.8. В случае если предусмотрено коллективным договором, осуществляют за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности, выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.2.9. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками организаций. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.3. Профсоюз:



7.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение внештатных технических инспекторов труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда; обеспечивает местные организации Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в муниципальных образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работников муниципальных образовательных организаций на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в муниципальных образовательных организациях либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда муниципальных образовательных организаций и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.3.7. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

7.4. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

## **VIII. Содействие занятости, дополнительному профессиональному образованию и закреплению профессиональных кадров**

### **8.1. Управление:**

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования работников муниципальных образовательных организаций, оказанию эффективной помощи молодым педагогам муниципальных образовательных организаций в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу муниципальных образовательных организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах муниципальных образовательных организаций, содействует созданию необходимых условий для профессиональной подготовки и переподготовки работников муниципальных образовательных организаций. Координирует деятельность муниципальных образовательных организаций, направленную на развитие кадрового потенциала сферы образования на территории муниципального образования городского округа «Усинск».

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования на территории муниципального образования городского округа «Усинск».

8.2. Профсоюз:

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

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, дополнительного профессионального образования работников муниципальных образовательных организаций, в том числе профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования на территории муниципального образования городского округа «Усинск»;
- снижению текучести кадров в сфере образования на территории муниципального образования городского округа «Усинск», повышению уровня квалификации педагогических кадров муниципальных образовательных организаций;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников муниципальных образовательных организаций.

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

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников муниципальных образовательных организаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам муниципальных образовательных организаций;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников муниципальных образовательных организаций, в соответствии с техническим переоснащением и развитием муниципальных образовательных организаций.

8.5. При проведении структурных преобразований в отрасли способствуют трудоустройству высвобождаемых работников муниципальных образовательных организаций.

8.5. Стороны подтверждают:

8.5.1. Направление муниципальными образовательными организациями педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством (оплату производит направляемая сторона).

8.5.2. Принятие профессионального стандарта не может автоматически изменять обязанности работника.

8.5.3. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работника.

8.5.4. Необходимость обучения работников муниципальных образовательных организаций в связи с применением профессиональных стандартов определяет работодатель.

Условия и порядок подготовки работников в рамках профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования определяются коллективным договором, соглашениями с работниками, трудовым договором в соответствии со статьями 196, 197 ТК РФ.

8.5.5. В целях защиты прав педагогического работника муниципальной образовательной организации при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации муниципальной образовательной организации, в которой работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией представитель муниципальной образовательной организации, из числа представителе профсоюза).

8.5.6. Увольнение работника муниципальной образовательной организации, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 373 ТК РФ.

8.5.7. Увольнение работника муниципальной образовательной организации, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

8.7. В целях защиты интересов педагогических работников муниципальной образовательной организации, работодателям рекомендуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

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

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников муниципальных образовательных организаций.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Специалистам за работу в муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельской местности (поселках городского типа), осуществляется компенсационная выплата в размере 25% от должностного оклада, ставки заработной платы.

9.2.2. Установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности осуществляется победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшим учителям (в рамках ПНПО) в год, предшествующий аттестации и в течение последующих двух лет, на основании подтверждающих документов.

9.2.3. Установление высшей (первой) квалификационной категории по основной должности осуществляется педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, ставшим победителями, призерами, лауреатами республиканских конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Преподаватель года», «Коми велодысь», в год, предшествующий аттестации, и в течение последующих двух лет, на основании подтверждающих документов.

9.2.4. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в муниципальные образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) согласно нормативному правому акту муниципального образования городского округа «Усинск».

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

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между Правительством Республики Коми, Союзом организаций профсоюзов «Федерации профсоюзов Республики Коми» и Региональным объединением работодателей Союз промышленников и предпринимателей Республики Коми, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава муниципальной образовательной организации, коллективного договора.

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

10.2.1. Взаимодействовать с выборными профсоюзными органами муниципальных образовательных организаций посредством:

– учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 372, 373 ТК РФ);

– согласования, представляющего собой принятие решения руководителем муниципальной образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников муниципальной образовательной организации его официальное мнение.

Выбор конкретной формы производится на основании ТК РФ, Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в муниципальных образовательных организациях.

10.2.3. Безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников муниципальной образовательной организации месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи (стационарный телефон) и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.2.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении муниципальных образовательных организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.5. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию о работниках, являющихся членами Профсоюза, по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания работников в общежитии, в соответствии с требованиями Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

10.2.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета муниципальной образовательной организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников муниципальных образовательных организаций о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.8. В соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения выборного профсоюзного органа производить, в том числе:

- установление системы оплаты труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности;
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

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

10.3.1. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

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

10.4.1. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективным договором.

10.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, осуществляется в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

10.6. Управление предоставляет по запросу Профсоюза нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников муниципальных образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, в соответствии с требованиями Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

## **XI. Работа с молодёжью**

11.1. В целях развития кадрового потенциала системы образования на территории муниципального образования городского округа «Усинск», реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых

специалистов в педагогических коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи и усилением социальной защищенности молодых педагогов стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

11.2. В целях профессионального становления молодых педагогов Управление содействует в пределах своей компетенции:

- организации и проведению научно-методических и обучающих семинаров, «школ» и других мероприятий по вопросам социально-профессиональной и психологической адаптации педагогов, формированию компетенции в соответствии с особенностями педагогической деятельности, образовательной политики, трудового законодательства, законодательства в сфере образования, делового имиджа, педагогической этики и др.;

- приглашению к участию в мероприятиях опытных, квалифицированных представителей различных профессиональных сообществ, специалистов Профсоюза, образовательных организаций высшего образования, молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.

11.3. При подготовке к прохождению аттестации, в целях установления квалификационной категории руководителям муниципальных образовательных организаций рекомендуется организовывать методическое сопровождение молодых педагогов:

- при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

- при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов;

- в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне муниципальной образовательной организации, так и на уровне муниципального образования городского округа «Усинск» (с привлечением выборных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций).

## **ХII. Контроль за выполнением Соглашения**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля стороны соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения соглашения. При невыполнении Соглашения заинтересованные лица письменно информируют комиссию по регулированию социально-трудовых отношений или непосредственно руководителей, подписавших Соглашение. Стороны рассматривают по существу предоставленную информацию и принимают соответствующее решение.

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

Приложение к Соглашению  
между администрацией муниципального  
образования городского округа «Усинск»,  
Управлением образования администрации муниципального  
образования городского округа «Усинск» и  
Усинской территориальной городской организацией  
профсоюза работников народного  
образования и науки РФ на 2021 – 2023 годы

**ОПЛАТА  
ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ  
РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ  
УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ  
СЛУЧАЯХ**

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- 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 при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель;	Воспитатель;

воспитатель	старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель общежития.
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)



Педагог дополнительного образования (детских домов творчества, центров дополнительного образования)	Учитель, педагог- организатор (при выполнении учебной (педагогической) деятельности по учебным предметам (образовательным программам) по которым совпадают области работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель