

Территориальное отраслевое соглашение по образовательным учреждениям муниципального образования «город Саянск» на 2024-2027 годы

от «22» апреля 2024 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Территориальное отраслевое соглашение по образовательным учреждениям муниципального образования «город Саянск» на 2024 – 2027 годы (далее – Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения в сфере образования на уровне муниципального образования «город Саянск», устанавливающим работникам образования общие условия оплаты труда, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Соглашение направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» (далее - организации), находящихся в ведении муниципального образования «город Саянск».

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

- МКУ «Администрация городского округа муниципального образования «город Саянск» (далее – Администрация);

- МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск», представляющее интересы работодателей муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» (далее - Управление);

- Саянская городская организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представляющая интересы работников образовательных учреждений города Саянска, в лице председателя;

Стороны договорились о том, что:

1.4. Рекомендовать учреждениям вести коллективные переговоры с выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

1.5. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.6. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров образовательных учреждений, трудовых договоров с работниками учреждений. Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями образовательных учреждений.

1.7. Финансирование расходов, связанных с предоставлением социальных гарантий, льгот и компенсаций по оплате труда, предусмотренных настоящим Соглашением, сверх установленных действующим законодательством, в организациях, оплата труда работников которых осуществляется за счет средств областного и местного бюджетов, реализуется в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год.

1.8. Образовательные учреждения и профсоюзные организации вправе устанавливать дополнительные (в сравнении с действующим законодательством и настоящим Соглашением) социально-трудовые права и гарантии работникам с учетом особенностей деятельности образовательного учреждения и её финансовых возможностей.

1.9. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Стороны обязуются:

2.1. Осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в сфере образования в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу образовательных организаций;

2.2. Добиваться полной реализации действующих федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие образования, социальную поддержку работников;

2.3. Принимать меры по полному и своевременному финансированию системы образования, финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам образовательных учреждений, на социальную поддержку работников, в пределах своих полномочий;

2.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, направляемых на нужды образования, включая оплату труда работников, социальную поддержку работников.

2.5. Направлять по запросу любой из сторон Соглашения имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

1) информацию о финансировании учреждения за счет средств областного и местного бюджетов;

2) информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;

3) информацию о состоянии материально-технической базы, условий и охраны труда в образовательных учреждениях;

4) показатели кадровой обеспеченности образовательных учреждений;

5) показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

6) проекты муниципальных правовых и локальных актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-

экономических проблем, социально-трудовых отношений в сфере образования;

7) другую информацию в рамках своей компетенции и в рамках действующего законодательства.

2.6. Способствовать регулированию отношений между образовательными учреждениями и их учредителями, в том числе на договорной основе, в соответствии с действующим законодательством.

2.7. Осуществлять совместные действия и контроль за соблюдением законодательства в части запрета на приватизацию учреждений; взимания платы за пользование библиотекой, другие услуги, относящиеся к основной образовательной деятельности образовательных учреждений.

2.8. Совместно добиваться обеспечения гарантии получения гражданами общедоступного и бесплатного дошкольного, начального, общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительного образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

2.9. Принимать меры по привлечению к ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ, Иркутской области, муниципальными правовыми актами должностных лиц управления образования, руководителей за нецелевое использование средств, несоблюдение трудового законодательства, непредставление установленных социальных гарантий и льгот работникам.

Управление обязуется:

2.10. Осуществлять контроль за полным расходованием лимитов обязательств по образовательным учреждениям, находящимся в ведении муниципального образования «город Саянск» и финансируемых за счет средств местного бюджета и областного бюджета.

2.11. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организаций учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, профсоюзного органа, не допуская ухудшения условий труда работников, в случаях, установленных трудовым законодательством.

Профсоюз обязуется:

2.12. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем образования, обращаться при необходимости в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

2.13. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов Профсоюза в органах власти и управления, судебных и иных правоохранительных органах.

2.14. Оказывать помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но

уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, 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, в том числе в судебном порядке.

Администрация и Управление обязуются:

2.15. Направлять в Профсоюз в целях учета мнения проекты нормативных правовых актов в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается 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 или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, уставом учреждения и оговариваются в коллективном договоре и иных локальных нормативных актах образовательного учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

Управление обязуется:

3.4. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности образовательных учреждений, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, подготовки, переподготовки и повышения квалификации, педагогических и других работников образовательных учреждений, с принятием согласованных мер по закреплению кадров в организациях.

3.5. Один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации, с этой целью предусматривать необходимые средства при формировании бюджета.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При сдаче отчетов в Отделение Фонда пенсионного и социального страхования в индивидуальных ведениях учитывать период повышения квалификации и командировок педагогических работников с проставлением льготной кодировки.

3.6. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

1) опережающего обучения кадров, перемещения их внутри образовательных учреждений на освободившиеся места;

2) развития временной и сезонной занятости работников;

3) применения как временной меры режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

3.7. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения количества образовательных учреждений и экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест при реорганизации, изменении организационно-правовых форм подведомственных образовательных учреждений.

3.8. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, настоящим Соглашением;

обеспечивать работнику бесплатно подготовку и дополнительное профессиональное образование при изменении требований законодательства к квалификации работника или требований профессионального стандарта;

обеспечивать своевременное уведомление работников об изменениях условий трудового договора, условий труда, в том числе оплаты труда, не допуская случаев установления заработной платы в меньшем размере, чем установлено федеральным и региональным законодательством, Соглашением.

Управление и Профсоюз обязуется:

3.9. В целях оказания содействия в трудоустройстве работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией образовательных учреждений, по договоренности сторон предоставлять оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, принятых в коллективных договорах.

3.10. Производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

3.11. Осуществлять выплату увольняемым работникам единовременного выходного пособия в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников.

3.12. Разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

3.13. Предоставлять по письменному заявлению ежегодный очередной оплачиваемый отпуск работникам при увольнении на основании пунктов 1,2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Профсоюз обязуется:

3.14. Силами профсоюзного актива осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работникам в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Соглашения.

3.15. Сообщать Управлению образования о грубых нарушениях трудового законодательства в образовательных учреждениях, требующих участия Управления образования в разрешении возникших трудовых споров.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны исходят из того, что:

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для других работников - 40 часов.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком, что фиксируется в коллективном договоре. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

4.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатели обязуются исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более 3-х окон в неделю).

4.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации

образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся и воспитанников в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (отмены (приостановки) занятий), утверждая график работы.

4.5. В дошкольных образовательных учреждениях для воспитателей (кроме воспитателей, работающих в группах компенсирующей направленности) определять режим рабочего времени с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю. Обеспечивать режим 36-часовой рабочей недели каждому воспитателю путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации.

Управление обязуется:

4.6. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней согласно статьи 14 Федерального закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

2) предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, продолжительность 7 календарных дней.

3) работникам с ненормированным рабочим днем - 5 календарных дней.

4.7. В пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

1) за звание «Заслуженный учитель» - 2 календарных дня;

2) в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) - 3 календарных дня.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, на условиях, предусмотренных коллективным договором.

4.9. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже

чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного учреждения.

5. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Управление обязуется:

5.1. Формировать фонд оплаты труда работников образовательных учреждений исходя из:

1) размеров субсидий, выделяемых образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

2) размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя подведомственных образовательных организаций;

3) объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления.

5.2. Устанавливать систему оплаты труда с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса РФ, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также Соглашением, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение №1 и Приложение №2) с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.3. Принимать положение об оплате труда работников образовательного учреждения на основании примерного положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Управлению образования, учитывая мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Предусматривать в положении об оплате труда работников образовательного учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

2) 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;

3) возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату

труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70 процентов;

4) 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;

5) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательного учреждения;

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

7) 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 образовательного учреждения.

5.5. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в случаях:

1) присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);

2) присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

5.6. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

5.7. Производить оплату труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника - недельными часами.

5.8. Осуществлять привлечение работников к выполнению в учреждениях сферы образования ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с согласия работника и за дополнительную плату.

5.9. Повышать уровень реального содержания заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.10. В локальных нормативных актах, регулирующих оплату труда, предусматривать:

победителям - призерам городских и областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства установление надбавки:

победителям городских конкурсов в размере 15,0%; призерам (лауреатам) городских конкурсов –10% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;

победителям областных конкурсов - в размере 20,0%; призерам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год.

Источником определять фонд оплаты труда учреждения.

5.11. Принимать необходимые меры в учреждениях для обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий из бюджетов всех уровней.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 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. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.12. Устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, в течение первых 4 лет работы в размере 80% от минимального оклада. Данную выплату начислять сверх минимального размера оплаты труда. Из установленного периода исключается время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком, но не более трех лет, для мужчин - исключается период службы в вооруженных силах.

5.13. Педагогическим работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установить выплату в размере 20 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки, иным категориям работников – 20 процентов от должностного оклада.

5.14. Содействовать в установлении стимулирующих выплат.

5.15. Наполняемость классов, установленную действующими нормативно-правовыми актами в сфере образования, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата осуществляется от установленного минимального оклада (ставки). За превышение наполняемости классов устанавливать педагогам доплату: превышение до 5 чел. – 5 %, превышение 5 и более человек - 10 %.

5.16. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с письменного согласия работника до ухода учителя в отпуск.

5.17. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и

учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), кружков, секций и т.д.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.18. Сохранять преемственность классов по возможности.

5.19. Оплату труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

5.20. Разработку и утверждение в образовательных учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществлять с учетом мнения профсоюзного органа (принцип прозрачности).

5.21. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

5.22. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогическим работникам, начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

6. ОХРАНА ТРУДА

Управление обязуется:

6.1. Обеспечить выполнение требований статьи 214 Трудового Кодекса РФ и иных нормативных правовых актов по охране труда;

2) осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах, определяемых коллективными договорами и соглашениями по охране труда, но не менее чем 0,7 % от суммы общехозяйственных расходов на содержание образовательной организации;

3) организовать обеспечение деятельности специалистов по охране труда, комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

4) проводить ежегодный анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществление мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5) предоставлять работникам не менее двух рабочих дней на период прохождения медицинского осмотра с оплатой среднего заработка по месту работы.

6.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на:

1) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

2) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

3) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

4) проведение за счет средств работодателя обучения и аттестации работников учреждений санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;

5) приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.3. Предусматривать в локальных нормативных актах доплату уполномоченным лицам по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей не менее 20 % от минимального оклада.

6.4. Производить работникам оплату времени простоя:

1) по вине работодателя (работникам, не прошедшим обучение и проверку знаний, не прошедшим медицинский осмотр, не обеспеченным средствами индивидуальной защиты, при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья и т.п.) в размере средней заработной платы работника;

2) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя;

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

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны принимают обязательство:

7.1. В период действия настоящего Соглашения принимать согласованные меры, направленные на выполнение в образовательных учреждениях действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам образовательных учреждений.

Управление и Профсоюз обязуются:

7.2. В период действия настоящего Соглашения принимать согласованные меры, направленные на:

1) совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров и переподготовки педагогических кадров, создание необходимых условий проведения аттестации, разработку соответствующих рекомендаций;

2) оказание методической помощи при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства (Учитель года и др.);

3) организацию и финансирование городских спортивных и культурных массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др. среди работников образовательных организаций.

Управление обязуется:

7.3. При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников работникам сохранять повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.

7.4. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек:

1) в период длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев);
2) в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;

3) педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.

4) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда, с учётом имевшейся квалификационной категории, до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5) в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на срок 12 месяцев:

- по окончании прохождения военной службы (призыва, мобилизации)»

7.5. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях, указанных в Приложении № 3 к настоящему соглашению.

7.6. В случае смерти работника образовательного учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего, семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 15 000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

В случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 10000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов организации на текущий финансовый год.

7.7. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 2 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия выплачивать денежную премию в размере 7000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

7.8. Возмещать работникам образовательного учреждения расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.

7.9. Создавать работникам образовательных учреждений и членам их семей условия и возможности использовать объекты спорта, спортивное оборудование и инвентарь для занятий физической культурой и спортом, проведения физкультурных, спортивных мероприятий в образовательных

организациях в свободное от учебных занятий время с соблюдением требований Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».

Профсоюз обязуется:

7.10. Организовывать проведение новогодних представлений (елок) для детей работников.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны обязуются:

8.1. Направлять приглашения представителям сторон настоящего Соглашения для участия в заседаниях своих коллегиальных органов, в совещаниях, в собраниях и конференциях по экономическим и социальным проблемам образования, в том числе по выполнению обязательств настоящего Соглашения.

8.2. Содействовать образовательным учреждениям, профсоюзным организациям в дальнейшем развитии и совершенствовании коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

8.3. Ходатайствовать о представлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почетным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников образования, в том числе профсоюзных работников и актива, внесших значительный вклад в развитие системы образования города.

8.4. Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.

Управление обязуется:

8.5. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников без учета мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.6. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.7. Предоставлять работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другую равноценную работу (должность) у того же работодателя. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

8.8. Сохранять при освобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе организации оплату труда по ранее присвоенной квалификационной категории не более 2 лет.

8.9. Сохранять за выборными работниками профсоюзного органа социальные гарантии и льготы, действующие в образовательном учреждении.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с согласия профсоюзного органа.

8.10. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзных организаций в образовательных учреждениях города, для чего:

1) предоставлять городскому профсоюзному органу безвозмездно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа;

2) предоставлять первичным профсоюзным органам необходимые помещения для проведения собраний работников;

3) обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи (в т.ч. компьютерное обеспечение, электронную почту и Интернет), а также обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;

4) включать в состав аттестационных комиссий образовательных организаций представителей профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций;

5) освобождать членов тех или иных профсоюзных органов от основной работы с сохранением среднего заработка для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза;

6) своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения профсоюзных органов;

7) не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов (для реализации ими уставных задач Профсоюза) подведомственных организаций (и подразделений), где работают члены Профсоюза, при условии, если представители профсоюзных органов предупредили об этом работодателя;

8) обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие соглашения, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в порядке, установленном коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.11. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

8.12. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

Профсоюз обязуется:

8.13. Проводить обучение профсоюзных работников, представителей профсоюзного актива по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений в сфере образования.

8.14. Права и гарантии деятельности Профсоюза, городской и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом организации, коллективным договором.

8.15. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса РФ.

8.16. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.17. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих.

8.18. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социального страхования и других.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

9.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 мая 2024 года и действует в течение 3-х лет.

9.2. В течение месяца со дня подписания настоящего Соглашения текст Соглашения доводится:

- Управлением - до сведения учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «город Саянск»;

- Профсоюз - до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза.

Администрация обеспечивает уведомительную регистрацию Соглашения в соответствующем органе по труду Иркутской области.

9.3. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется его сторонами. Информация о ходе выполнения Соглашения ежегодно заслушивается на совместном заседании представителей сторон социального партнерства и доводится до сведения коллективов образовательных организаций.

9.4. В течение действия настоящего Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

9.5. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.6. Настоящее Соглашение открыто для присоединения к нему работников, работодателей, не делегировавших ранее полномочий по его заключению.

От администрации городского округа:

Исполняющий обязанности мэра

городского округа муниципального

образования «город Саянск»-

Координатор городской трехсторонней комиссии

по регулированию социально – трудовых отношений



А.В. Ермаков

От работодателей учреждений образования:

Исполняющий обязанности начальника

МКУ «Управление образования

администрации муниципального образования

«город Саянск»

Н.В. Михалева

От работников учреждений:

Председатель городской организации

общероссийского профсоюза работников

народного образования и науки РФ

О.В. Ливанова

**ПЕРЕЧЕНЬ
СПЕЦИФИЧЕСКИХ РАБОТ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
ОБРАЗОВАНИЯ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ ПОВЫШЕНИЕ
РАЗМЕРА МИНИМАЛЬНОГО ОКЛАДА (СТАВКИ) С ОБРАЗОВАНИЕМ
НОВОГО ОКЛАДА (СТАВКИ)**

Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных учреждениях образования осуществляется повышение минимального оклада (ставки) в следующих размерах и случаях. Повышение минимального оклада (ставки) с образованием нового оклада (ставки) (с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы):

1. Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) учреждениях образования (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) повышение производится на 20%.

2. Педагогическим работникам за работу в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией повышение производится на 20%.

3. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы по профильным предметам в профильных классах, а также классах с углубленным изучением отдельных предметов, повышение производится на 15% за фактически отработанное время в этих классах.

4. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей, имеющих ограниченные возможности (при наличии соответствующего медицинского заключения), повышение производится на 20%.

5. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - на 20%.

6. Помощникам воспитателей, которые работают в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией, а также машинисту по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих группы с туберкулезной интоксикацией (независимо от количества этих групп), повышение производится за все часы работы - на 15,0%.

7. Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий повышение производится на 20%.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок) по двум и более основаниям (в процентах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального оклада (ставки) без учета повышения по другим основаниям.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВИДОВ И РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

1. За работу в ночное время в размере 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).
2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере.
3. Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы: не менее чем в полуторном размере - за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере - за последующие часы работы.
4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников:
 - 4.1 Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
 - 4.2. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.
 - 4.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.
5. Работникам, за исключением педагогического персонала, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд), устанавливается доплата в размере 30% от ставки заработной платы (должностного оклада).

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры; инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения, инструктор по труду	Учитель трудового обучения, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-	Учитель-логопед, учитель-

логопед	дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета в начальных классах), в специальных (коррекционных) классах для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования культуры	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств культуры; музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель музыки, учитель изобразительного искусства общеобразовательного учреждения; музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физкультуры, инструктор по физкультуре
Преподаватель в учреждениях начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор
Учитель физкультуры	Преподаватель-организатор основ жизнедеятельности допризывной подготовки
Педагог-психолог	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области психологии); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя образовательной организации.