|  |  |
| --- | --- |
| Глава города Шарыпово Красноярского края \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.А. Петровская |  |
| Руководитель Управления образованием города Шарыпово \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л. Ф. Буйницкая | Председатель Шарыповской территориальной(городской) организации Профсоюза работников образования и науки РФ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н. В. Зятикова |

# СОГЛАШЕНИЕ

# между Управлением образованием Администрации города Шарыпово Красноярского края и Шарыповской территориальной (городской) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

**на 2022-2024 г.г.**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Соглашение заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений г. Шарыпово, находящихся в ведении Управления образованием Администрации города Шарыпово (далее – учреждения).

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

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

1.4. **Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:**

- работники учреждений, находящихся в ведении Управления образованием г. Шарыпово, в лице их полномочного представителя – Шарыповской территориальной (городской) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

- работодатели в лице их полномочного представителя – Управления образованием Администрации города Шарыпово (в дальнейшем – Управление).

1.5.Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей, находящихся в ведении Управления и имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**1.6. Стороны договорились о том, что:**

1.6.1. ГК Профсоюза, первичные организации и их выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников учреждений образования при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров доплат и надбавок, размеров и форм материального поощрения), норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и отдельных работников.

1.6.2. Непосредственно в учреждениях, регулирование трудовых и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путём заключения коллективного договора.

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

В коллективном договоре учреждений с учетом особенностей его 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. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным Соглашением, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работодателей, первичных профсоюзных организаций и работников образовательных учреждений.

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

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

1.6.6. В течение одного месяца с момента подписания настоящего Соглашения в целях его выполнения Управление информирует руководителей муниципальных образовательных учреждений о заключении и содержании настоящего Соглашения, Профсоюз - первичные профсоюзные организации.

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

1.6.8.Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года и действует по 31декабря 2024 г.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2024года.

1.6.9 Соглашение составлено в трёх экземплярах: по одному экземпляру – Управлению образованием Администрации, Профсоюзу и Отделу экономики и планирования города Шарыпово.

1.6.10. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Администрации города, Управления образованием Администрации г. Шарыпово и Профсоюза.

**II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей**

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», государственной программы Красноярского края «Развитие образования».

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, муниципальных и краевых фестивалей и смотров, спортивно-оздоровительных мероприятий.

**2.2. Управление образованием:**

2.2.1. Осуществляет контроль за полным и своевременным финансированием учреждений в соответствии с лимитами (исходя из объема) бюджетных обязательств, утверждёнными бюджетом городского округа города Шарыпово для муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным, автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Осуществляет контроль за целевым и своевременным использованием бюджетных средств образовательных учреждений.

2.2.3. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию (повышению квалификации и профессиональной переподготовке) педагогических работников посредством участия в реализации дополнительных профессиональных программ в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.4. Управление образованием безвозмездно предоставляет в пользование территориальной (городской) организации Профсоюза бесплатно необходимое помещение для работы самого ГК Профсоюза и проведения заседаний выборных профсоюзных органов, расположенное по адресу: 662314, Красноярский край, г. Шарыпово, ул. Горького, 20,отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы. Обеспечивать охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

2.2.5. Информирует Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных, краевых, городских целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и влияющих на их социально-экономическое положение.

Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.6. Учитывает мнение Профсоюза при подготовке предложений по созданию автономных учреждений путем изменения типа существующих образовательных учреждений.

2.2.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников учреждений.

2.2.9. Обеспечивает участие представителей Профсоюза:

- в работе городского методического Совета и методических Советов образовательных учреждений для проведения аттестации педагогических работников;

- в согласовании представления администрации образовательного учреждения с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.10. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социально - трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.11.Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в образовательных организациях. Принимает меры по обеспечению уровня оплаты труда отдельных категорий работников образования не ниже достигнутого в целях обеспечения выполнения в организациях сферы образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и по запросу направляет в территориальную (городскую) организацию Профсоюза соответствующую информацию.

**2.3. Профсоюз:**

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных и коллективных, социально - трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников учреждений, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий. Направляет Управлению образованием замечания и предложения по муниципальным образовательным учреждениям (далее – МОУ), а в случае необходимости обращается в контролирующие и надзорные органы.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза путём обращений в органы государственной и муниципальной власти, а также в иных формах, предусмотренных законодательством.

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

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

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

2.3.7. Обращается в Управление образованием, органы местного самоуправления и государственной власти Красноярского края с предложениями о принятии законодательных (нормативных) актов по вопросам защиты индивидуальных и коллективных социально - трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников.

2.3.8. Осуществляет контроль за созданием условий труда и обеспечением безопасности жизни и здоровья работников учреждений. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

**III. Развитие социального партнерства и участие**

**профсоюзных органов в управлении учреждениями.**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся органом социального партнерства на городском уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего Соглашения (не реже одного раза в год).

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений настоящего Соглашения.

Состав комиссии определяется совместным решением сторон и формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования города Шарыпово.

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

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в учреждениях.

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

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

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

3.1.10. Содействовать осуществлению в учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в Уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с участием первичных профсоюзных организаций.

3.1.11. Рекомендовать закрепление в Уставах порядка принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного совета.

3.1.12. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (наличие коллективного договора и его реализация, участие в конкурсах по социальному партнерству).

3.1.13. Стороны согласились регулярно освещать на официальном сайте Управления образованием и ГК Профсоюза промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров учреждений.

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

- проведение работы с молодежью с целью закрепления её в учреждениях;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- поддержка здорового образа жизни.

3.2. Управление образованием обязуется:

3.2.1.При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения в рамках законодательства РФ.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в управлении образовательной организации в соответствии с частью 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права и затрагивающие права и законные интересы работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организаций в целом.

3.2.3. Способствовать закреплению в Уставах учреждений порядка управления учреждением, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение.

**3.3. Профсоюз обязуется**:

3.3.1. Осуществлять мониторинг, проводить экспертизу коллективных договоров.

3.3.2. Проводить обучение по вопросам разработки проекта коллективного договора и его заключения.

3.3.3.Профсоюз рекомендует при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

-закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами за счет фонда стимулирующих выплат по результатам работы;

-осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.3.4 Управление образованием по согласованию с Администрацией города Шарыпово и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогических работников.

**IV. Трудовые отношения**

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

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

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

4.1.3. Работодатели с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

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

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

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

4.1.5. Руководители учреждений, их заместители и другие работники этих учреждений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений и организаций (включая работников Управления образованием и Муниципального бюджетного учреждения «Информационно – методический центр работников образования» города Шарыпово (далее - МБУ ИМЦ РО) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения и при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**4.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:**

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

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде,   
а с 1 января 2021г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности   
в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижение 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 за достижение коллективных результатов труда.

4.3. Управление и Профсоюз договорились:

4.3.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право:

оставления на работе при расторжении трудового договора в связи   
с сокращением численности или штата при равной производительности труда и квалификации:

неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лети других категорий работников, предусмотренных настоящим Соглашением (п.8.5, 10.6).

**V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Шарыпово, утверждённым Постановлением Администрации города Шарыпово, а также коллективными договорами, настоящим Соглашением и иными соглашениями.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, опыта работы в занимаемой должности, 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;

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

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

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения;

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;

определения размеров выплат стимулирующего характера на основе критериев, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения.

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

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

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

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться на основании оценочных листов на работников, протоколов заседаний комиссий по установлению выплат стимулирующего характера (принцип коллегиальности);

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

5.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа (опыта работы), образования, квалификационной категории, государственных наград (почётное звание, начинающееся со слов «Заслуженный» при условии соответствия почётного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности), право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;

- при присвоении званий – со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске (за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях труда), а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.4. Образовательные учреждения, реализующие образовательные программы дошкольного, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, должны учитывать принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные законами края, Постановлениями Администрации г. Шарыпово о системе оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных образовательных учреждений, а также особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, предусмотренные Приложением №1 к настоящему Соглашению.

5.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 20процентовчасовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа педагогических работников 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.

5.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

5.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений от 30.12.2020 г. № 503-ФЗ) (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 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

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

-производить оплату труда педагогических работников 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 №2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

-в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска (отраслевое Соглашение п.5.2.2.);

-в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год (отраслевое Соглашение п.5.1.2.);

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

5.10. Стороны договорились:

5.10.1. Выплата заработной платы работникам учреждений осуществляется не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором.

5.10.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работодатели сохраняют за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.10.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных 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. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором учреждения.

5.10.4. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.10.5. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются учреждением по согласованиюс выборным представительным органом работников учреждения и регулируются Положением об оплате труда.

5.10.6. Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и настоящего Соглашения по вине работодателя или учредителя, заработную плату в полном объёме, что закрепляется в коллективных договорах.

5.10.7. Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективных договорах(отраслевое Соглашение п. 5.2.7).

5.10.8. Работодателям рекомендуется во время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий, сохранять за работниками заработную плату в полном размере.

5.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что:

5.11.1. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений - высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, устанавливается персональная выплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

5.11.2. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

5.11.3. Обучение на дому детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом учреждения.

5.11.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки ихдо установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях: учителям 1- 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка учителям-специалистам.

5.11.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

5.11.6.Наполняемость классов, групп определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей надбавки (доплаты), как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения, что устанавливается коллективным договором и другими локальными нормативными актами учреждения.

5.11.7. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели, учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная на начало учебного года.

**5.12. Стороны договорились:**

5.12.1. Проводить мониторинг системы оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников образовательных учреждений.

5.12.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.12.3. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядкесовместно осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников учреждений, порядком установления выплат стимулирующего характера.

5.12.4. В целях повышения социального статуса работника, престижа педагогической профессии и мотивации труда, Стороны совместно вырабатывают предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников организаций, в том числе ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

установлению размеров ставок, окладов (должностных окладов) по всем категориям работников;

сохранению в 2022 − 2024 годах соотношения уровней оплаты труда не ниже достигнутых в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

обеспечению в 2022 − 2024 годах проведения индексации размеров заработной платы категорий работников государственных и муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в указах Президента Российской Федерации, в случае принятия соответствующих нормативных документов на уровне Красноярского края.

5.12.5. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средней заработной платы, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

**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 учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда 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 г. № 1601.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=4B0670808CA102FBAD3E6DB36F72314E91A454FA5ABDAD94F757819302f4bAJ) Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии   
с [Особенностями](consultantplus://offline/ref=4B0670808CA102FBAD3E6DB36F72314E92A555FB5BB3AD94F7578193024A5AF783E43981A62D0997f3b0J) режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности   
с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном [статьей 185.1](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/18510) Трудового кодекса Российской Федерации;

в) предоставление дополнительного времени (оплачиваемых дней) работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом финансово-экономического положения работодателя   
и закреплением условий и порядка в коллективном договоре организации;

г) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию   
и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками   
по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

Работодатели и первичные профсоюзные организации разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в образовательной организации   
в соответствии с действующим законодательством.

6.1.3. Привлечение работников образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается   
не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего   
в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели   
до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=4B0670808CA102FBAD3E6DB36F72314E91A454FA5ABDAD94F7578193024A5AF783E43981A424f0bBJ) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=5C55653887C87D163000F3F1E0C46BDEFD4E4601EB4977E7FCC7A0C84Fa4e9J) Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп   
в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно [пункту 13](http://internet.garant.ru/document/redirect/74585010/1013) Порядка организации   
и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного [приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/74585010/0) Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном [статьей 372](http://internet.garant.ru/document/redirect/12125268/372) Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска   
в течение двух лет подряд.

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

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

Ежегодный отпуск по письменному заявлению работника 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.

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

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

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

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца ([п. 35](consultantplus://offline/ref=5C55653887C87D163000F3F1E0C46BDEFE4F4303EA4577E7FCC7A0C84F496A7830BAEDB273D79983a2eBJ) Правил об очередных   
и дополнительных отпусках, утвержденный Народным комиссариатом труда СССР от 30.04.1930 № 169).

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

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам образовательных организаций   
с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Красноярского края.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем,   
а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска   
за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени   
и других условий.

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

6.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=5C55653887C87D163000F3F1E0C46BDEFE464407E34877E7FCC7A0C84Fa4e9J) № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со [статьей 117](consultantplus://offline/ref=5C55653887C87D163000F3F1E0C46BDEFD474A0BE24B77E7FCC7A0C84F496A7830BAEDB273D59D81a2eEJ) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.8. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет приносящей доход деятельности, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный 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.

6.1.9. Педагогическим работникам организаций, осуществляющим образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией   
от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

6.1.10.Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются трудовым договором. Дистанционный работник обязан по распоряжению руководителя участвовать в мероприятиях Организации, связанных с педагогическим учебным процессом и деятельностью Организации. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

**VII. Условия и охрана труда.**

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

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

7.2.1. Обеспечивают разработку нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Профсоюза в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

7.2.2. Осуществляют учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников образовательных учреждений и несчастных случаев с работающими и обучающимися.

7.2.3. Информируют Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.2.4. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 0.2 процентов от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на очередной финансовый годи устанавливается Соглашением по охране труда (приложение к КД).

7.2.5. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.2.6. Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников**,** если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.7. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися в учреждениях. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.8. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.2.9. Организуют проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.10. В соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ вводят должность специалиста по охране труда (в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 чел.) или вменяют соответствующие трудовые обязанности другому специалисту с установлением доплаты, предусмотренной коллективным договором.

**7.3. Профсоюз:**

7.3.1. Организует обучение внештатных технических инспекторов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3.4. Обеспечивает участие внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждениях.

**7.4. Стороны совместно**:

7.4.1. Обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов и профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

**7.5. Управление** с целью улучшения работы по пожарной безопасности способствует деятельности работодателей учреждений и их представителей, которые в соответствии с требованиями действующего законодательства безопасности обеспечивают в полном объёме реализацию следующих мероприятий по пожарной безопасности:

7.5.1 Организация безусловного выполнения предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

7.5.2. Обеспечение учреждений нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности в соответствии с выделенными из бюджета городского округа города Шарыпово денежными средствами на указанные цели.

7.5.3. Разработка схем и инструкций по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

Доведение схем и инструкций по эвакуации до обучающихся и работников образовательных учреждений.

7.5.4. Организация и проведение тренировок по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

7.5.5. Организация и проведение в образовательных учреждениях изучения «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».

7.5.6. Организация наглядной агитации и пропаганды, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечение постоянной и повсеместной борьбы с табакокурением, разработка и реализация планов проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

7.5.7. Осуществление ежедневных осмотров пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения).

7.5.8. Подготовка ежегодной информации о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

**7.6. Профсоюз:**

7.6.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в образовательных организациях, организует обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.6.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.6.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.6.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями по охране труда.

7.6.5. Обеспечивает участие технических, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании несчастных случаев, произошедших в организации.

7.6.6. Организует ежегодное проведение конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда краевой организации Профсоюза», «Лучший внештатный технический инспектор труда краевой организации Профсоюза».

7.6.7. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в работе по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность к началу учебного года.

7.6.8. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.6.9. Стороны содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.6.10.Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

**VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и**

**закрепление профессиональных кадров**

**8.1. Управление:**

8.1.1.Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах с учетом квалификации, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

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

8.1.4. Информирует Профсоюз не менее чем за 3 (три) месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Стороны считают, что:

8.2.1. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категории педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.2.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы,ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений.

**8.3. Стороны совместно:**

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования города Шарыпово ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, аттестации педагогических кадров, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.3. 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;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня их квалификации;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

**8.4. Стороны договорились:**

8.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, а также в случае ликвидации учреждения - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение работников в количестве 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении;

8.4.2. В целях содействия реализации указа Губернатора Красноярского края от 13.10.2017 № 258-уг «Об утверждении Концепции развития инклюзивного образования в Красноярском крае на 2017-2025 годы» считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.4.3 Содействовать и оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, муниципальных и краевых фестивалей и смотров.

8.4.4. Содействовать созданию и работе советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями, в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- проведению с профсоюзными организациями консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня во внеурочное время;

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

- предоставлению приоритетного права приема на работу работникам, ранее уволенным из данного учреждения в связи с сокращением численности или штата, при появлении в учреждении вакансий;

- определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения;

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата учреждения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- созданию условий по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

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

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Учреждения самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Законом РФ от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений;

- капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.1.2. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в образовательных учреждениях п.п. Дубинино и Горячегорска, предоставляются меры социальной поддержки по оплате за жильё и коммунальные услуги (Закон №273-ФЗ от 21.12.2013 г.).

9.1.3. Работники учреждений, расположенных в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края.

9.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах за счет внебюджетных источников организаций следующие обязательства:

-выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

-выделение средств на проведение физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

**9.3. Стороны договорились:**

9.3.1. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством РФ.

9.3.2. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на повышение квалификации, переподготовку и другие служебные командировки с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

9.3.3. Закреплять в коллективных договорах образовательных учреждений порядок и конкретные размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками соответственно нормативным правовым актам органов местного самоуправления (ст.168 ТК РФ).

9.3.4. Работодатели направляют работников образовательных организаций для участия в подготовке и проведении ГИА-9 и ГИА-11   
с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.  
9.4.Стороны совместно распределяют путёвки для образовательных учреждений на санаторно-курортное лечение в КГАУ «Комплексный центр социального обслуживания «Тесь».

**X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 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, краевого Соглашения, настоящего Соглашения, иных соглашений, коллективного договора.

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

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

10.2.2. Работодатель обязан 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 местах. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

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

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, аттестации педагогических работников и другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников учреждений, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с лицевого счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации в размере 1% заработной платы. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы.

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

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

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

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

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

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

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

10.4.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы на освобождённой основе, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя или, с его согласия, в другом учреждении (на срок до 5 лет).

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

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

10.7. Стороны рекомендуют в соответствии со ст. 377 ТК РФ учреждениям производить оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором по занимаемой должности с внесением функциональных обязанностей в трудовой договор и в Положение о стимулирующих выплатах (кол-во баллов) «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива» (ст.377 ТК РФ, Отраслевое Соглашение п.10.7.).

**XI. Контроль за выполнением Соглашения**

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляетКомиссия в порядке, установленном сторонами настоящего Соглашения.

11.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на Пленуме территориального (городского) комитета Профсоюза с участием руководителей МОУ и доводится до сведения образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образованием и первичных организаций Профсоюза.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Управление образованием Администрации города Шарыпово Красноярского края | Шарыповская территориальная (городская) организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации |
| 662314, Красноярский край, г. Шарыпово, ул. Горького, 20  тел. 21856 | 662314, Красноярский край, г. Шарыпово, ул. Горького, 20  тел. 21393 |

Приложение 1

к Соглашению между Управлением образованием

Администрации г. Шарыпово и

Шарыповской территориальной (городской)

организацией Профсоюза работников

народного образования и науки Красноярского края

на 2022-2024годы

**Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников**

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) размеры ставок заработной платы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую (педагогической) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

**Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы**

Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

**Порядок и условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов организаций (в том числе из числа работников Управления образованием, МБУО ИМЦ РО), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Приложение 2

к Соглашению между Управлением

образованием Администрации г. Шарыпово и

Шарыповской территориальной (городской)

организацией Профсоюза работников

народного образования

и науки Красноярского края на 2022-2024 годы

**Рекомендации о закреплении в коллективных договорах положений об оплате 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**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](consultantplus://offline/ref=358041C8AEDD9A8B8BA21EDEADB73BD1D8003C54AD475C7AFBBF7BD375AEF15B2143D8E6CCDD0DF5hA5AJ) проведения аттестации педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

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 рекомендуется  при оплате труда устанавливать  квалификационную категорию,  установленную по должности, указанной  в графе 1. |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель;  (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа);  учитель, преподаватель, ведущий занятия  по отдельным профильным темам из  курса «Основы безопасности  жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель, старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор  основ безопасности  жизнедеятельности,  допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия  с обучающимися из курса «Основы  безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ),  в том числе сверх учебной нагрузки,  входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ  безопасности жизнедеятельности,  допризывной подготовки |
| Руководитель физического  воспитания | Учитель физкультуры (физвоспитания);  преподаватель физкультуры  (физвоспитания);  инструктор по физкультуре |
| Мастер производственного  обучения | Учитель технологии; преподаватель,  ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор  по труду |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения;  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог,  учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог;  учитель в специальных (коррекционных)  классах для детей с ограниченными  возможностями здоровья |
| Учитель музыки  общеобразовательного  учреждения либо  структурного подразделения  образовательного  учреждения, реализующего  общеобразовательную  программу;  преподаватель музыкальной  дисциплины образовательного  учреждения среднего  профессионального  образования либо  структурного подразделения  образовательного учреждения,  реализующего образовательную  программу среднего  профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной  школы (школы искусств, культуры);  музыкальный руководитель;  концертмейстер |
| Преподаватель детской  музыкальной,  художественной школы  (школы искусств, культуры);  концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного  учреждения либо структурного  подразделения образовательного  учреждения, реализующего  общеобразовательную программу;  преподаватель музыкальной  дисциплины образовательного  учреждения среднего профессионального образования либо структурного  подразделения образовательного  учреждения, реализующую  образовательную программу среднего  профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания);  преподаватель физкультуры  (физвоспитания);  инструктор по физкультуре |
| Учитель физкультуры  (физвоспитания);  преподаватель физкультуры  (физвоспитания);  инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель |
| Преподаватель образовательного  учреждения начального или  среднего профессионального  образования либо структурного  подразделения образовательного  учреждения, реализующего  образовательную программу  начального или среднего  профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины)  общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения,  реализующего общеобразовательную  программу |
| Учитель  общеобразовательного  учреждения либо структурного  подразделения, реализующего  общеобразовательную  программу | Преподаватель того же предмета  (дисциплины) образовательного  учреждения начального или среднего  профессионального образования,  структурного подразделения  образовательного учреждения,  реализующего образовательную  программу начального или среднего  профессионального образования |