

СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией муниципального образования "Город Архангельск" и Архангельской городской общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск", на 2020-2022 годы

ЗІ РЕГИСТРИРОВАНО
Мін.труда і сацыяльнага развіцця, А.О.

19 от 25 дек 2019

I. Общие положения

1.1. Администрация муниципального образования "Город Архангельск", исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск", полномочный представитель муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск" и Архангельская городская общественная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, полномочный представитель работников-членов профсоюза муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск", руководствуясь статьями 45-51 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заключили настоящее соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск", (далее – Соглашение) с целью определения согласованных позиций сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных учреждений, находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск" (далее – Учреждения), по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и работодателей, повышению их уровня жизни и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.2. Настоящее Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, федеральных и областных законах, Уставе муниципального образования "Город Архангельск" и иных муниципальных нормативных правовых актах.

Соглашение является правовым актом, гарантирующим защиту прав и интересов работников Учреждений в сфере регулирования условий оплаты труда, социальной защищенности, гарантий и компенсаций, предоставляемых законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

Учреждения - в лице их полномочного представителя учредителя – Администрации муниципального образования "Город Архангельск" (далее – Администрация);

Работники Учреждений – члены профсоюза (далее – работники) – в лице их полномочного представителя – Архангельской городской общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.4. Действие Соглашения распространяется на Учреждения, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз.

1.5. В Учреждениях, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели в соответствии со статьей 377 ТК РФ по письменному заявлению работников Учреждений, не являющихся членами Профсоюза, письменно делегировавших право на защиту их социально-трудовых прав и законных интересов, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства из заработной платы в размере и в порядке, определенном коллективным договором.

Профсоюз не несет ответственности в случае нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профсоюз на представление их интересов.

1.6. Регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками Учреждений и работодателями осуществляется коллективными договорами и (или) иными локальными нормативными актами Учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Настоящее Соглашение рассматривается как основа для переговоров по заключению коллективных договоров. Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников Учреждений при заключении коллективных договоров и (или) принятия иных локальных нормативных актов.

Условия коллективных договоров и (или) иных локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

В коллективных договорах с учетом особенностей их уставной деятельности, финансовых возможностей (в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности) могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и компенсации для работников Учреждений, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.7. Соглашение обязательно к применению при заключении трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. Профсоюз, её первичные профсоюзные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, в том числе по вопросам оплаты труда, условий охраны труда, занятости, найма, увольнения работников Учреждений, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников Учреждений.

1.8.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном разделом XIII настоящего Соглашения.

1.8.3. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) одной или обеих сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.8.4. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, иные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

1.8.5. В случае принятия Администрацией решений, улучшающих положение работников Учреждений по сравнению с условиями, закрепленными в настоящем Соглашении, данные решения до внесения соответствующих изменений в Соглашение реализуются непосредственно.

1.9. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается в 1 квартале очередного года и доводится до сведения Учреждений.

1.10. Администрация доводит текст Соглашения с приложениями до Учреждений, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

1.11. Соглашение заключено на срок три года, вступает в силу с 1 января 2020 года.

1.12. Текст Соглашения после уведомительной регистрации размещается на странице Департамента образования официального информационного Интернет - портала муниципального образования "Город Архангельск".

1.13. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 года.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. Стороны признают, что они заинтересованы в поддержании деловых партнерских отношений, взаимного доверия и взаимопонимания, в предупреждении возможных конфликтов и конфронтации.

2.2. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

2.2.1. Обеспечить условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Учреждений, принимаемых с учетом мнения Профсоюза в порядке, в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Соглашению.

2.2.2. Предоставлять в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза до их официального утверждения.

2.2.3. Применять аналогичный порядок взаимодействия с первичными профсоюзными организациями в Учреждениях при разработке проектов локальных нормативных актов.

2.2.4. Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, информацию по социально-трудовым вопросам:

оплаты труда и нормирования труда;
рабочего времени и времени отдыха;

социальных гарантий и компенсаций;
охраны труда и здоровья работников;
аттестации руководящих и педагогических кадров.

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

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

2.3. Включать Профсоюз в перечень организаций для рассылки нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников Учреждений.

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

2.5. Нести ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством статьями 54-55 ТК РФ.

2.6. Стороны рекомендуют Учреждениям:

2.6.1. Заключать коллективные договоры с выборными профсоюзными органами как представителями работников Учреждений, и отчитываться не реже одного раза в год перед работниками Учреждений о выполнении коллективных договоров.

2.6.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с Перечнем в Приложении № 2 к настоящему Соглашению.

2.6.3. Устанавливать либо изменять условия труда в Учреждениях, разрабатывать и принимать локальные нормативные акты, касающиеся вопросов оплаты труда с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством.

2.6.4. Обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления Учреждений.

2.6.5. Обеспечить систему внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права с участием выборных профсоюзных органов.

2.6.6. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников Учреждений при принятии законодательных и иных нормативных правовых актов.

2.6.7. Содействовать созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в Учреждениях.

2.6.8. Признать статус председателя первичной профсоюзной организации значимым для деятельности Учреждения.

III. Обязательства Сторон в области экономики и управления образованием

3.1. Стороны совместно:

3.1.1. Обеспечивают выполнение законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Архангельской области, муниципальных правовых актов в части оплаты труда и мер социальной поддержки работников Учреждений.

3.1.2. Осуществляют действия и контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе в случаях ликвидации, реорганизации Учреждений, изменения их организационно-правовых форм.

3.1.3. Осуществляют мероприятия по изменению типа Учреждений с привлечением выборного органа первичной профсоюзной организации к оценке возможности и целесообразности сохранения или изменения типа существующих Учреждений в порядке, установленном законодательством.

3.2. Администрация:

3.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных Учреждений исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания.

3.2.2. Обеспечивает по запросу Профсоюза предоставление информации по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных локальных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, информации, необходимой для проведения мониторингов соблюдения социально-экономических и трудовых прав работников.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Осуществляет представительство интересов работников на всех уровнях власти, в том числе при разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим трудовые, социальные и профессиональные права и интересы работников, а также другим вопросам в интересах членов Профсоюза.

3.3.2. Проводит и принимает участие в проведении мониторингов по определению уровня жизни работников (оплаты труда, других социальных выплат).

3.3.3. Вносит предложения по вопросам совершенствования оплаты труда, социального партнерства, трудовых отношений, условий труда и отдыха.

IV. Регулирование трудовых отношений в сфере образования

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ.

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

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

Изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работнику признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1.2. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

перечень устанавливаемых выплат стимулирующего характера;

основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных муниципальными правовыми актами.

4.1.3. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника Учреждения, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

4.1.4. Педагогические работники Учреждений, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.2. Стороны рекомендуют Учреждениям:

4.2.1. С согласия работника оформлять в письменной форме трудовые договоры, которые не были оформлены при приеме на работу, с указанием даты приема на работу.

4.2.2. Знакомить работника под роспись до подписания трудового договора с уставом Учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

4.2.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.

4.2.4. Предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

4.2.5. Предусматривать в коллективных договорах дополнительное основание предоставления преимущественного права оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников для работников, повышающих свою квалификацию либо уровень образования в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.2.6. Представлять в Профсоюз информацию в недельный срок со дня получения требования или представления от Профсоюза устранить выявленные нарушения и сообщать в соответствующий профсоюзный орган о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

V. Регулирование вопросов рабочего времени и времени отдыха

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждений определяется работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, специфики работы Учреждения.

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 нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством просвещения Российской Федерации.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников Учреждения (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения учебных занятий и массовых мероприятий с обучающимися, допускается по письменному распоряжению руководителя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором, Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, устанавливаются конкретные размеры выплат компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1.4. Сверхурочная работа воспитателей, младших воспитателей Учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ с его письменного согласия при наличии приказа руководителя и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу определяются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.1.5. Для женщин, работающих в Учреждениях, в коллективном договоре или трудовом договоре устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за

исключением отдельных категорий женщин, для которых иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.1.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

5.1.9. Распределение учебной нагрузки учителей находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.1.10. Тарификация учителей, осуществляющих обучение по основным общеобразовательным программам обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, на дому или в медицинских организациях, осуществляется на общих основаниях.

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

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной,

методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

5.1.12. Предоставление ежегодного основного удлиненного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, других работников Учреждения - в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

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

5.1.13. Педагогическим работникам, работающим в дошкольных образовательных организациях, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года № 678, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, а также педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья продолжительность ежегодного основного оплачиваемого удлиненного отпуска устанавливается в количестве 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках", при наличии создания условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

5.1.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу 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.

5.1.15. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально

отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.16. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей Учреждений, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678, имеют право на длительный отпуск, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

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 счёт средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644, определяются коллективным договором учреждения.

5.1.17. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20).

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, закрепляется в трудовом договоре.

5.1.18. Работникам Учреждений, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, включая руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней на основании Примерного перечня профессий и должностей работников Учреждений в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Соглашению.

Конкретный перечень работников Учреждений, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, определяется коллективным договором или правилами внутреннего распорядка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предоставляемого работнику закрепляется в трудовом договоре.

5.1.19. Учреждение, с учетом производственных и финансовых возможностей, вправе предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и оплачиваются за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

5.1.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ.

В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие условия их предоставления.

5.1.21. По соглашению между работодателем и работником, вне графика отпусков работнику может быть предоставлен отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Контролирует соблюдение графиков отпусков работников-членов профсоюза на очередной календарный год, принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.2. Проводит проверки правильности предоставления и оплаты отпусков работникам Учреждений – членам Профсоюза.

5.2.3. Контролирует соблюдение прав работников – членов Профсоюза при отзыве их из отпуска.

5.2.4. Проводит работникам – членам Профсоюза бесплатные консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представляет их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде.

5.2.5. Знакомит работников – членов Профсоюза с нормативными правовыми актами Российской Федерации, регуливающими режим работы и отдыха работников.

VI. Регулирование вопросов оплаты труда и нормирования труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, положением об оплате труда работников учреждения (далее – Положение об оплате труда), утверждаемым локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, а также трудовым договором.

Положение об оплате труда разрабатывается на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных Учреждений, находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск", утвержденного муниципальным правовым актом.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Совместно принимать меры по обеспечению выплаты заработной платы в Учреждениях не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.2.2. Формирование оплаты труда работников Учреждений осуществлять с учетом:

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

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

размеров выплат компенсационного характера 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;

определения размеров выплат компенсационного характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику Учреждения за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;

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

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.3. В целях снижения социальной напряженности в Учреждениях при разработке и утверждении показателей и критериев выплат стимулирующего характера учитывать следующие принципы:

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

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

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

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

принцип своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

принцип прозрачности и гласности - принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа.

6.2.4. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший

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

6.2.5. Оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.2.6. В целях повышения заинтересованности работников Учреждений при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать педагогическим работникам условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель; преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); педагог дополнительного образования

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным основным общеобразовательным программам, адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

6.2.7. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации руководителям по совершенствованию Положений об оплате труда.

6.2.8. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами.

6.2.9. При регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников:

не допускать выплаты заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене

отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с учащимися, не посещающими Учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию учащихся и т. д). Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца;

не допускать снижения заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в течение первых двух месяцев учебного года "ступенчатого" метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы;

выплачивать учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6.2.10. Учебная нагрузка, выполненная дополнительно в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

Конкретные порядок, размер и условия оплаты дополнительно выполненной учителем работы устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда, принимаемыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

6.2.11. Производить введение и изменение норм труда, расстановку педагогических кадров, установление учебной нагрузки, тарификацию по согласованию с профсоюзным выборным органом (статьи 159, 162 ТК РФ).

6.2.12. До проведения специальной оценки условий труда сохранять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (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), установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, если в порядке, установленном законодательством.

При этом установленные работнику Учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной организации.

6.2.13. В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предусмотренных статьями 152-154 ТК РФ, оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, и начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, в соответствии с действующими в Учреждениях положениями об оплате труда и трудовыми договорами работников.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. В период проведения тарификации проводит проверку правильности исчисления педагогического стажа, определения уровня образования педагогических работников - членов профсоюза.

6.3.2. Представляет интересы работников-членов профсоюза при принятии решений комиссией об установлении стимулирующих выплат в соответствии с Положением об оплате труда.

6.3.3. Оказывает правовую помощь работникам-членам профсоюза в случаях неправомерного снижения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, снижения размера или отмены выплат компенсационного и стимулирующего характера.

VII. Социальные гарантии и компенсации работникам Учреждений

7.1. Работники Учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, пользуются гарантиями и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами.

7.2. Работники Учреждений и их несовершеннолетние дети имеют право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств работодателя в соответствии с Порядком, утверждаемым муниципальным правовым актом.

7.3. Педагогические работники Учреждений имеют право на компенсацию расходов на проезд речными переправами к месту работы и обратно.

7.4. Педагогическим работникам, квалифицированным специалистам Учреждений, работающим и проживающим в сельской местности, выплачивается компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами.

7.5. Работникам Учреждений выплачивается:

материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск";

дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования: поварам детского питания, подсобным рабочим, в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года.

Выплаты социального характера, предусмотренные пунктом 7.5 настоящего раздела, начисляются на основании личного заявления работника Учреждения.

7.6. Стороны договорились:

7.6.1. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника, руководителю Учреждения сохранять размер заработной платы с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;

возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, по очно-заочной форме по профилю деятельности;

педагогическим работникам Учреждения, которым до выхода на пенсию по старости осталось работать не более одного года;

в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

в случае выявления допущенного руководителем соответствующего Учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

Оплата труда педагогических работников Учреждения в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда и устанавливается приказом руководителя Учреждения.

7.6.2. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другое Учреждение.

7.6.3. 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 категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.6.4. Предоставить право зачисления детей в учреждения, реализующие образовательную программу дошкольного образования, детей работников Учреждений наравне с льготными категориями граждан.

7.6.5. При рассмотрении вопросов о представлении работников Учреждений к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюза.

7.6.6. Обеспечивать своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

7.7. Стороны совместно:

7.7.1. Проводят работу по сохранению и повышению социальной защищенности работников Учреждений.

7.8. Профсоюз:

7.8.1. Обеспечивает контроль за предоставлением работникам в полном объеме социальных гарантий, предусмотренных федеральным, региональным законодательством, муниципальными правовыми актами.

7.8.2. Участвует в пределах своих полномочий в организации отдыха и оздоровления детей работников-членов профсоюза и осуществляет контроль за реализацией мероприятий по обеспечению их отдыха.

7.8.3. Оказывает необходимую помощь педагогическим работникам – членам профсоюза в получении права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа им отделениями Пенсионного фонда Российской Федерации в назначении данной пенсии.

VIII. Охрана труда и здоровья работников Учреждений

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

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Организуют целенаправленную работу по соблюдению законодательства об охране труда, обеспечению и улучшению условий труда и здоровья работников.

8.1.2. Обмениваются информацией о состоянии условий и охраны труда в Учреждениях.

8.1.3. Организуют проведение семинаров-совещаний по охране труда для работников образования.

8.1.4. Организуют проведение смотров-конкурсов на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза", Дней охраны труда, выставок по охране труда.

8.2. Администрация:

8.2.1. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением в Учреждениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.2. Информировывает Профсоюз до 01 февраля текущего года о количестве несчастных случаев, произошедших в отчетном году на производстве с работниками, причинах несчастных случаев, о расходах Учреждений на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение средств индивидуальной защиты, спецодежды и других компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.3. Стороны рекомендуют Учреждениям:

8.3.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования.

8.3.2. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, включать их в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

8.3.3. Обеспечивать страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.3.4. По результатам специальной оценки условий труда пересматривать размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

8.3.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантии и компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором.

8.3.6. Определять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения перечни бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, не ниже

типовых норм, установленных Правительством Российской Федерации в соответствии с перечнем в Приложении № 4 к настоящему Соглашению.

8.3.7. Производить за счет средств работодателя хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

8.3.8. Выдавать бесплатно работникам Учреждения, выполняющим работы, связанные с загрязнением, смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

8.3.9. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (в рабочее время), обязательного освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них медицинских противопоказаний для выполнения трудовых обязанностей.

8.3.10. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи работникам, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные законодательством. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.3.11. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда:

обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств Учреждения;

освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, в том числе на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

8.3.12. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.13. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

8.3.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.3.15. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.3.16. Создавать службу по охране труда в Учреждении в соответствии с требованиями статьи 217 ТК РФ.

8.3.17. Сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

8.3.18. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и до 10 % дополнительно, на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

8.3.19. В соответствии со статьей 185.1 ТК РК обеспечить: работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на

освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов.

8.4.2. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.4.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по созданию безопасных условий в Учреждении.

8.4.4. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений работников-членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.4.5. Принимает участие в разработке и согласовании правовых актов, содержащих требования охраны труда.

IX. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению педагогических кадров в Учреждениях

9.1. Стороны совместно:

9.1.1. Проводят согласованную политику по созданию экономических условий, способствующих сохранению и развитию кадрового потенциала, обучению работников, созданию новых рабочих мест, смягчению негативных последствий сокращения рабочих мест.

9.1.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждений.

9.1.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

9.2. Стороны рекомендуют Учреждениям:

9.2.1. Обеспечивать выполнение требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме, представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация Учреждения;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников Учреждений в течение 90 календарных дней в Учреждении.

9.2.2. Предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

проведению с профсоюзными комитетами консультаций по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждений, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

предупреждению работников Учреждений о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца;

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

созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников Учреждений.

недопущению увольнения работников учреждений предпенсионного возраста.

IX. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов в Учреждения

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по созданию условий для привлечения молодых педагогов в Учреждения считать:

проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в Учреждениях;

содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту, развитию творческой активности;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

обеспечение выплат молодым специалистам Учреждений, из числа педагогических работников в порядке и на условиях, установленных

муниципальными правовыми актами.

10.2. Стороны рекомендуют Учреждениям:

10.2.1. При приеме на работу в Учреждения выпускников высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения оплату труда устанавливать в повышенном размере.

Выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, предусматривать к должностному окладу, ставке заработной.

Применение повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Минимальный размер повышающего коэффициента выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы составляет 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием - 0,3. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда, принимаемым с учетом мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники учреждений окончили высшие или средние профессиональные образовательные организации;

работники учреждений впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших и средних профессиональных образовательных организаций, в течение шести месяцев по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в случае нахождения в отпуске по уходу за ребенком после получения диплома об образовании), в течение шести месяцев по окончании военной службы или замещающей ее альтернативной гражданской службы (в случае его призыва на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в год получения диплома об образовании);

работники учреждений заключили трудовой договор на работу в образовательном учреждении на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы

устанавливается также работникам учреждений - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, должностному окладу, ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в случае нахождения работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, в случаях:

прекращения трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет;

нахождения работника учреждения на военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и средних профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к должностному окладу, ставке заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор работника.

10.2.2. При заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав молодых педагогов, в части:

закрепления наставников за работниками учреждений из числа молодежи в первый год их работы в учреждениях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

установления оплаты труда молодым педагогам - выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций в повышенном размере в соответствии с пунктом 10.2.1 настоящего раздела;

выплаты, в соответствии с законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), процентной надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и

приравненным к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет;

выплаты молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей в указанных районах не менее 1 года, и вступающей в трудовые отношения, процентных надбавок к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством. (Постановление Совмина РСФСР от 22 октября 1990 года № 458);

создание условий для профессионального роста.

10.3. Профсоюз:

10.3.1. Осуществляет контроль за обеспечением правовых и социальных гарантий молодых педагогов.

10.3.2. Оказывает помощь молодым педагогам - членам профсоюза по вопросам социально - трудовых прав.

10.3.3. Организует обучение молодежи через Школу правовых знаний для молодых педагогов.

XI. Дополнительные меры по регулированию трудовых отношений с руководителями Учреждений

11.1. Администрация:

11.1.1. При аттестации руководителя учитывает деятельность Учреждения по соблюдению трудового законодательства и мнение Профсоюза.

11.1.2. По письменному заявлению разрешает руководителю Учреждения выполнять в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по ведению учебной (педагогической) работы. Срок, в течение которого руководитель Учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем устанавливаются Администрацией.

11.1.3. Устанавливает руководителям Учреждений конкретные размеры выплат стимулирующего характера и иных выплат в соответствии с муниципальным правовым актом.

11.1.4. Принимает решение о выплате дополнительной материальной помощи руководителям Учреждений в соответствии с Положением о Порядке стимулирования труда руководителей Учреждений, утвержденным муниципальным правовым актом.

11.1.5. При рассмотрении вопроса о представлении руководителя Учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывает мнение Профсоюза.

11.1.6. Производит разделение ежегодного оплачиваемого отпуска, перенесение его на другой срок, отзыв руководителя из отпуска только с его письменного согласия.

11.1.7. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

11.1.8. Устанавливает руководителям Учреждений в соответствии с трудовыми договорами ненормированный рабочий день и предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 14 календарных дней на основании муниципального правового акта. Конкретная продолжительность его определяется трудовым договором.

11.1.9. При расторжении трудового договора по инициативе Администрации с руководителем, являющимся членом профсоюза, увольнение производит с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

11.2. Профсоюз:

11.2.1. Проводит консультации, оказывает руководителям Учреждения – членам профсоюза, помощь по вопросам трудового законодательства.

11.2.2. Представляет интересы руководителей Учреждений – членов профсоюза в судебных и других органах при рассмотрении трудовых споров.

ХII. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом настоящего Соглашения, иных соглашений, устава Учреждения, коллективного договора.

12.2. В целях развития социального партнерства в сфере образования муниципального образования "Город Архангельск" Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

12.2.1. 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 первичных профсоюзных организаций.

12.2.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику и возможность размещения необходимой информации в доступном для всех работников месте.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

12.2.3. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов Учреждений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, настоящим соглашением и коллективными договорами прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим вопросам социально-экономического характера, в том числе и условий проживания работников, затрагивающим интересы членов Профсоюза.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с лицевого счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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

12.3. Стороны берут на себя обязательства:

способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с законодательством;

информировать друг друга о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего Соглашения для решения конфликтов во внесудебном порядке;

принимать меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющую осуществление профсоюзными органами своих уставных задач.

12.4. Стороны рекомендуют Учреждениям:

12.4.1. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.4.2. Способствовать обеспечению участия представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (семинаров, совещаний) работников системы образования, руководителей учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационных, аттестационных и других комиссиях по регулированию трудовых отношений.

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

12.5.1. 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) и члены профсоюзных органов в Учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

12.5.2. 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, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) 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 Учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.5.3. Члены выборных профсоюзных органов, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с представителями работодателя 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, коллективным договором.

12.5.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, с сохранением заработной платы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором Учреждения.

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

12.6.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом Учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации Учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

12.6.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, действующих в Учреждении, в соответствии с коллективным договором.

12.6.3. При окончании срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), работникам по их заявлению сохраняется оплата труда в соответствии с действовавшей квалификационной категорией на период до прохождения аттестации в установленном порядке.

12.6.4. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

ХIII. Заключительные положения

13.1. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

13.2. Изменения и дополнения могут вноситься в Соглашение только по соглашению сторон, оформляются в форме Дополнительного соглашения к нему и являются его составной частью.

13.3. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

13.4. Внесенные сторонами изменения и дополнения по реализации настоящего Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов Учреждений.

13.5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.



13.6. Настоящее Соглашение исполнено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего Соглашения, один экземпляр – для уведомительной регистрации в уполномоченном исполнительном органе государственной власти Архангельской области.

Глава муниципального образования "Город Архангельск"

Председатель Архангельской городской общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации



И.В. Годзиш
" 16 " август 2019 г.



Н.И. Заозерская
" 16 " сентября 2019 г.

**Порядок
участия Архангельской городской общественной организации профсоюза
работников народного образования и науки Российской Федерации в
разработке и (или) обсуждении проектов муниципальных правовых актов,
касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов
работников**

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок, разработанный в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 11 Закона Российской Федерации от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Соглашением между Администрацией муниципального образования "Город Архангельск" и Архангельской городской общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально- трудовые отношения в муниципальных учреждениях муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск" (далее – Учреждения), определяет порядок участия Архангельской городской общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) в разработке и (или) обсуждении проектов муниципальных правовых актов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Учреждений (далее – проекты муниципальных правовых актов).

2. Основной целью принятия настоящего Порядка является обеспечение реализации права Профсоюза на представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников - членов профсоюза Учреждений.

II. Участие Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов
муниципальных правовых актов

3. Для разработки и подготовки проектов муниципальных правовых актов Администрация муниципального образования "Город Архангельск" (далее – Администрация) создает рабочие группы или комиссии, в состав которых включаются представители Профсоюза.

4. Администрация информирует Профсоюз о разрабатываемых проектах муниципальных правовых актов.

5. Профсоюз в целях обеспечения реализации права на представительство и защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Учреждений может:

формировать и направлять предложения о принятии муниципальных правовых актов;

приглашать представителей Администрации на конференции, совещания, заседания президиума и совета Профсоюза для формирования предложений о принятии муниципальных правовых актов.

6. В период разработки муниципального правового акта Профсоюз вправе вносить предложения и замечания по проекту данного документа.

7. Администрация обеспечивает прием и обработку полученных предложений и замечаний Профсоюза, а также учитывает их при работе над проектами муниципальных правовых актов.

III. Учет мнения Профсоюза при принятии муниципальных правовых актов

8. Администрация в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Соглашением между Администрацией муниципального образования "Город Архангельск" и Архангельской городской общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск", на 2017-2019 годы, при принятии муниципальных правовых актов соблюдает порядок учета мнения Профсоюза.

9. Перед принятием соответствующего муниципального правового акта Администрация направляет проект документа и обоснование по нему в президиум Профсоюза.

Проект муниципального правового акта и обоснование по нему направляется в адрес Профсоюза с сопроводительным письмом, в котором указывается наименование прилагаемых документов, количество листов и экземпляров каждого документа.

10. Президиум Профсоюза не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта документа направляет в адрес Администрации мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11. Мотивированное мнение Профсоюза может выражать следующее:
согласие с решением Администрации о принятии муниципального правового акта;

несогласие с решением Администрации о принятии муниципального правового акта;

предложение по совершенствованию проекта муниципального правового акта.

Мнение Профсоюза должно быть обоснованным и аргументированным.

12. В случае несогласия с мнением Профсоюза Администрация в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения проводит

дополнительные консультации с Профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

13. Администрация уведомляет Профсоюз о времени и месте проведения консультации путем направления письменного уведомления.

14. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Администрация имеет право принять муниципальный правовой акт.

15. Профсоюз вправе обжаловать муниципальный правовой акт, принятый в соответствии с пунктом 14 настоящего Порядка, в государственную инспекцию труда в Архангельской области и Ненецком автономном округе или в суд.

16. Муниципальные правовые акты, принятые без соблюдения порядка учета мнения городской организации профсоюза, не подлежат применению.

Перечень

локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых (утверждаемых) в муниципальных учреждениях муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск", с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования "Город Архангельск" (далее – Учреждение);
- 2) Положение об оплате труда Учреждения;
- 3) Локальный нормативный акт по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников Учреждения, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения;
- 4) Тарификационные списки педагогических работников Учреждения;
- 5) Расписание учебных занятий;
- 6) Графики сменности работы в Учреждении;
- 7) График отпусков работников Учреждения;
- 8) Форма расчетного листка по заработной плате;
- 9) Локальный нормативный акт по вопросам направления работников Учреждения в служебные командировки;
- 10) Локальный нормативный акт по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 11) Локальный нормативный акт по вопросам проведения аттестации работников Учреждения, не отнесенных к педагогическим работникам;
- 12) Правила и инструкции по охране труда;
- 13) Перечень профессий и должностей работников Учреждения, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
- 14) Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых производится оплата труда в повышенном размере;
- 15) Положение о расходовании средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности в соответствии с его уставом;
- 16) Положение о работе с персональными данными работников Учреждения;
- 17) Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, предусмотренным коллективным договором.

**Примерный перечень
профессий и должностей работников муниципальных учреждений
муниципального образования "Город Архангельск", находящихся в
ведении департамента образования Администрации муниципального
образования "Город Архангельск", которым установлен отпуск за
ненормированный рабочий день**

1. Руководитель
2. Заместитель директора
3. Заместитель заведующего
4. Старший воспитатель
5. Заведующий производством
6. Заведующим хозяйством
7. Главный бухгалтер
8. Бухгалтер
9. Документовед
10. Шеф-повар
11. Секретарь - машинистка
12. Водитель автомобиля
13. Заведующий складом
14. Кладовщик (при отсутствии заведующего складом)

**Отраслевые нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам муниципальных
учреждений муниципального образования "Город Архангельск",
находящихся в ведении департамента образования Администрации
муниципального образования "Город Архангельск"**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1.	Повар детского питания, шеф-повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Колпак хлопчатобумажный Тапки с кожаной подошвой (закрытые) Нарукавники из полимерных материалов	1 2 1 1 пара до износа
2.	Подсобный рабочий	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником Косынка	1 6 пар 2 1
3.	Гардеробщик	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
4.	Дворник; уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 6 пар 2 1 пара на 2,5 года 1 пара 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
5.	Кладовщик, заведующий складом, заведующий хозяйством	При работах с прочими грузами, материалами Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
6.	Кастелянша	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
7.	Лаборант всех наименований; техник	<p>При занятости в химических лабораториях: Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p> <p>При занятости в физических лабораториях дополнительно: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический Боты или галоши диэлектрические</p>	<p>1</p> <p>дежурный 12 пар</p> <p>до износа до износа</p> <p>дежурные дежурный дежурный дежурный дежурные</p>
8.	Оператор стиральных машин	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые Перчатки резиновые или из полимерных материалов	<p>1</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар дежурные дежурные</p>
9.	Слесарь-сантехник	<p>При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые или болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар 12 пар</p> <p>дежурные до износа</p> <p>1 1 пара</p>
10.	Столяр	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	2 1 пара 12 пар 2 пары до износа до износа
11.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Утепленная куртка Валенки с резиновым низом	1 1 пара 12 пар дежурный 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года
12.	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 6 пар 12 пар до износа
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги: Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или очки защитные Сапоги резиновые с защитным подноском Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 дежурные дежурные 12 пар до износа 1 пара до износа
14.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
15.	Водитель автомобиля (при управлении автобусом,	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Куртка для защиты от общих	1 1 на 1,5 года

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
	легковым автомобилем):	производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный	12 пар Дежурные 1
16.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
17.	Младший воспитатель	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Косынка При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Кожаная обувь Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 1 1 пара 6 пар 12 пар