

Начальник
Управления образования
г. Лыткарино Московской области



Председатель
Лыткаринской городской организации
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ



Зарегистрировано:

« 14 » июля 2017 г.

Отраслевое территориальное соглашение,
регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования
города Лыткарино Московской области
на 2017-2019 годы

г.Лыткарино

1. Общие положения

1. Отраслевое территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования города Лыткарино Московской области, на 2017-2019 годы (далее – Соглашение), является нормативным правовым актом города Лыткарино Московской области.

- Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области» и другими федеральными нормативными актами и нормативными актами Московской области.
2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на территории города Лыткарино Московской области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, входящих в систему образования города Лыткарино Московской области, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.
 3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам финансирования, управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при оформлении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.
 4. Соглашение рекомендуется к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
 5. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:
 - работники муниципальных образовательных организаций города Лыткарино Московской области (далее – работники или образовательные организации), в лице их полномочного представителя – Лыткаринской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);
 - руководители образовательных организаций в лице их полномочного представителя – Управления образования города Лыткарино Московской области (далее – работодатели).
 6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует по 31.12.2019г. Действие настоящего Соглашения продляется без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключению соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования города Лыткарино Московской области, на новый период.
 7. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех образовательных организациях, органах и учреждениях сферы образования города Лыткарино Московской области, где созданы первичные профсоюзные организации (далее – первичные профсоюзные организации).
 8. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей образовательных организаций, органов и учреждений сферы образования города Лыткарино Московской области.
 9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий,

требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в Комиссию по заключению и контролю выполнения отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования города Лыткарино Московской области (далее – Комиссия).

10. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия Соглашения прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
11. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.
12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:
 - 12.1. Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.
 - 12.2. Проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

II. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

13. В течение одного календарного месяца с момента подписания настоящего Соглашения в целях его выполнения Управление образования города Лыткарино Московской области информирует образовательные организации о заключении настоящего Соглашения и его содержании, Профсоюз – первичные профсоюзные организации.

14. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон (Приложение № 1 к Соглашению).

15. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о Комиссии по заключению и контролю выполнения отраслевого соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования города Лыткарино Московской области (далее – Положение) согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению.

16. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседаниях Комиссии не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей образовательных организаций и их первичных профсоюзных органов.

17. Каждая из сторон несет в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Московской области ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

18. Управление образования города Лыткарино Московской области в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей.

19. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

20. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных трудовых прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, а также работников образовательных организаций, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

III. Экономика и управление образованием

21. Управление образования города Лыткарино Московской области обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции:

21.1. Учитывать ассигнования на индексацию заработной платы работников в предложениях к проекту бюджета города Лыткарино Московской области на очередной финансовый год и по внесению изменений в течение года в утвержденный бюджет города Лыткарино Московской области.

21.2. Информировать в установленном порядке Профсоюз по вопросам, вносимым на рассмотрение Администрации города Лыткарино Московской области, касающиеся социально-трудовых отношений в системе образования города Лыткарино Московской области.

21.3. При реорганизации или ликвидации образовательных организаций обеспечить участие первичных профсоюзных организаций в соответствующих комиссиях реорганизации или ликвидации.

21.4. Способствовать обеспечению в образовательных организациях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующей образовательной организацией на автономную организацию на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления образовательной организацией.

21.5. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательной организации в целом. средств для обеспечения:

21.6. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные в бюджете города Лыткарино Московской области средства для обеспечения:

- оплаты труда работников системы образования города Лыткарино Московской области в соответствии с нормативами, **перечисляемых в виде субвенции из бюджета Московской области;**

- прохождения периодических медицинских осмотров (обследований);

- реализации социальных льгот, установленных нормативными правовыми актами Московской области;

- учебного и воспитательного процессов материалами, пособиями, оборудованием в соответствии с действующими нормами;

- проведения повышения квалификации, если это является обязательным условием выполнения работниками определенных видов деятельности;

- проведения специальной оценки условий труда;

- проведения капитального ремонта образовательных учреждений.

21.7. Обеспечить своевременное перечисление средств, выделенных бюджетом города Лыткарино Московской области Управлению образования, для уплаты коммунальных платежей, направленных на обеспечение образовательных организаций необходимыми водо-, тепло-, энергоресурсами, а также обеспечение выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет».

21.8. Обеспечивать финансирование из бюджета города Лыткарино Московской области расходов на организацию образовательного процесса, в том числе на заработную плату в муниципальных образовательных организациях дополнительного образования; включение в бюджет города Лыткарино Московской области утвержденных в законодательном порядке субвенций, направляемых муниципальным бюджетам для

финансирования расходов на организацию образовательного процесса в образовательных организациях.

21.9. Принимать меры по дальнейшему повышению уровня средней заработной платы в течение всего периода действия настоящего Соглашения.

22. Профсоюз обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках устава:

22.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

22.2. Оказывать представителям работодателей и работникам образовательных организаций, где создана первичная профсоюзная организация, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

22.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

22.4. Содействовать предотвращению в образовательных учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

22.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

22.6. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

IV. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

23. Стороны обязуются выполнять следующие положения:

23.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

23.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом.

23.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций,

и являющимися членами Профсоюза, устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

23.4. При приеме на работу обеспечивается соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

23.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного федеральным законодательством и законодательством Московской области о труде, Соглашением, коллективным договором.

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

23.6. Проект типового трудового договора, разработанный в образовательной организации и предлагаемый для заключения работникам, поступающим на работу, согласовывать с первичной профсоюзной организацией.

23.7. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

23.8. Работодатель ставит в известность первичную профсоюзную организацию:

- о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения;

- об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

23.9. Работодатель, применяя право временного перевода на необусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника.

23.10. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательных организаций.

23.11. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять первичную профсоюзную организацию не менее чем за четыре месяца до предполагаемой даты увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не менее чем за пять месяцев.

23.12. К массовому увольнению работников относится:

- а) ликвидация образовательной организации;

- б) сокращение численности или штата работников образовательной организации в количестве:

- 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

- 20% - в течение 60 календарных дней;

- 30% - в течение 90 календарных дней.

23.13. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,5, 6(а), 7,8, 10 части 1 статьи 81, абзацем 3 части 1 статьи 84, пунктом 2 статьи 278, пунктами 1,2 статьи 336 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

23.14. Стороны рекомендуют образовательным организациям внести в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной образовательной организации;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (не зависимо от вида пенсии) осталось менее трех лет.

23.15. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями ТК РФ по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за все время забастовки.

23.16. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные коллективным договором или получившие ее не в полном размере, вправе приостановить выполнение должностных обязанностей на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Оплата труда при этом не производится.

23.17. В случае задержки выплаты заработной платы, или получении ее не в полном размере на срок более 15 дней, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

23.18. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательной организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 ст. 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон.

23.19. Руководители образовательных организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических и методических кабинетов (центров) и других) осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

V. Оплата труда

24. Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в Московской области является кадровое укрепление образовательных организаций, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников. Исходя из этого, стороны гарантируют:

24.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательных организаций, трудовых договорах работников.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок установленной в коллективных договорах формы с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и обоснования произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

24.2. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области, при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области.

Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области производится пропорционально отработанному времени.

24.3. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной оплаты отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

24.5. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12 процентов к ставкам заработной платы (далее – Перечень) (приложение №3 к Соглашению), работодатель осуществляет оплату труда в размере повышенном до 12 процентов.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

24.6. Стороны договорились:

Компетенцию образовательной организации по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор.

На установление стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определять процент от общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Главы города Лыткарино по согласованию с Профсоюзом.

На установление стимулирующих выплат работникам в организациях дополнительного образования определять процент от общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

На стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательных организаций и дошкольных образовательных организаций определять процент от фонда оплаты труда педагогических работников образовательной организации.

На стимулирующие выплаты прочих работников определять процент от фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

24.7. Образовательные организации обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы на премиальные выплаты по итогам работы и увеличение размеров выплат стимулирующего характера.

Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, и Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда являются приложениями к коллективным договорам образовательных организаций.

24.8. Наполняемость классов (групп) устанавливается в соответствии с нормативами наполняемости классов (групп), используемых при расчетах финансового обеспечения реализации общеобразовательных программ в образовательных организациях города Лыткарино Московской области.

24.9. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях и дошкольных образовательных организациях, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

24.10. Работа педагогических работников по подмене не явившегося воспитателя производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) дошкольной образовательной организации и регулируется статьей 99 ТК РФ.

24.11. Работникам-совместителям независимо от объема установленной педагогической нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

24.12. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам организаций, повышаются:

1) на 10 процентов:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

- руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинаются со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

24.13. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение.

24.14. Доплаты в размере 2000 рублей работникам, имеющим почетные звания по профилю выполняемой работы, за исключением работников муниципальных организаций г.Лыткарино Московской области, которым отраслевыми положениями об оплате труда устанавливаются повышения должностных окладов (тарифных ставок) за наличие почетных званий.

24.15. Данные выплаты производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. Решение о производстве выплат принимает образовательная организация.

24.16. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на одно почетное звание по выбору работника.

24.17. Работникам отдельных организаций за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:

- на 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников, 20 процентов – педагогическим работникам) – в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного

аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ограниченные возможности здоровья);

- на 15 процентов – педагогическим работникам в общеобразовательных организациях с наименованием «гимназия», «лицей»;

- на 20 процентов – педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

- на 20 процентов – педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации;

- на 20 процентов – специалистам психолого-медико-педагогической комиссии.

24.18. Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективных договорах.

24.19. За работу в ночное время работникам организаций устанавливается доплата в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время.

24.20. Организации предусматриваются средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, в размере 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников данной организации.

Виды, размеры, порядок установления доплат определяются руководителем организации в соответствии с перечнем доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника муниципальной образовательной организации, утверждаемым образовательной организацией с учетом мнения представительного органа.

24.21. Учителям физической культуры общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющим организацию школьных спортивных команд, подготовку и участие обучающихся в соревнованиях различного уровня, устанавливается ежемесячная доплата в размере 50 процентов ставок заработной платы.

24.22. Организации предусматриваются бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере:

- от 1 до 30 процентов оплаты труда общеобразовательной организации с высоким уровнем достижений работы педагогического коллектива по образованию и воспитанию – получателю гранта, набравшему наибольший балл в рейтинге по итогам учебного года;

- от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда другим образовательным организациям.

Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

24.23. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам организации производится с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами организации;

- целевых показателей эффективности деятельности организации, утверждаемых локальными нормативными актами организации или коллективным договором;

- мнения представительного органа работников организации или на основании коллективного договора.

24.24. Организация предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

24.25. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя организации, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

24.26. Порядок установления стимулирующих выплат руководителям организаций, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя организации, определяется нормативным правовым актом Главы города Лыткарино Московской области.

VI. Рабочее время и время отдыха

25.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору.

25.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени, устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждой образовательной организации.

25.3. Сверхурочные работы производятся при наличии приказа Работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

25.4. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, только с их письменного согласия и с учетом ограничений, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам статьи 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха.

25.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда» до проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). Так:

Коллективным договором или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные, помимо приведенных, основания предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска.

25.6. Если дополнительный оплачиваемый отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 ТК РФ.

25.7. Работникам организаций, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

25.8. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

В коллективном договоре образовательной организации закрепляются следующие условия:

25.8.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

25.8.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

25.8.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части (порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части закрепляются в коллективном договоре).

25.8.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

25.8.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

25.8.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

25.8.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

25.8.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

25.8.9. Оплата длительного отпуска может производиться за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

25.8.10. Длительный отпуск руководителю образовательной организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа (распоряжения) уполномоченного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

25.9. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, принимаемыми в порядке, предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами.

VII. Трудовой распорядок и дисциплина труда

26.1. Работодатель обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка.

26.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействие) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

26.3. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные

договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002г. №85 (извлечение в Приложении № 5 к Соглашению);

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

26.4. Работники, должности которых указаны в Приложении № 5 к Соглашению, имеют право обратиться в выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения их трудовых прав со стороны работодателей.

26.5. Работодатель ставит в известность первичную профсоюзную организацию о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

VIII. Охрана труда и медицинское обслуживание

Работодатели обязуются:

27.1. Определить ответственное лицо в образовательных организациях города Лыткарино Московской области по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

27.2. Ежегодно не позднее 1 февраля информировать Профсоюз о:

- состоянии производственного травматизма в предыдущий год;
- количестве работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда;
- денежных средствах, затраченных образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, санаторно-курортное лечение работников, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

27.3. Сформировать в образовательных организациях совместные комитеты (комиссии) по охране труда на паритетных началах.

Управление образования города Лыткарино Московской области обязуется:

27.4. Своевременно обеспечивать выделение средств из бюджета города Лыткарино Московской области на обеспечение всех расходов, необходимых для:

- проведения периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также прохождения работниками гигиенической аттестации и оплаты личных санитарных книжек;

- обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

- обучения, проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций, а также для повышения квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности;

- проведение специальной оценки условий труда;

- укомплектования медицинских и учебных кабинетов – физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских средствами табельного оснащения оказания неотложной доврачебной помощи, оснащения оборудованием и содержания соответствующих площадей, подготовки персонала;

- капитального ремонта помещений, находящихся в аварийном состоянии;

- обеспечения пожарной безопасности образовательных организаций в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Московской области.

27.5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

27.6. Защиту работников от необоснованных действий Работодателя в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

28.1. Стороны совместно формируют предложения Главе города Лыткарино Московской области по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников.

28.2. Условия проведения аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, определяются Аттестационной комиссией Министерства образования Московской области.

28.3. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей муниципальных образовательных организаций на территории города Лыткарино Московской области соблюдаются следующие условия:

28.3.1. Аттестация педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию, имеющих почетные звания и отраслевые награды:

«Народный учитель»,

«Заслуженный учитель»,

«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

«Заслуженный учитель Российской Федерации»,

«Народный учитель Российской Федерации»,

«Заслуженный работник образования Московской области»;

имеющих следующие отраслевые награды:

«Отличник просвещения СССР»,

«Отличник народного просвещения»,

«Отличник профессионально – технического образования РСФСР»,

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.1999 и

медаль К.Д. Ушинского,

«Почетный работник начального профессионального образования России»,

«Почетный работник среднего профессионального образования России»,

«Почетный работник высшего профессионального образования России»,

«Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,

«За развитие научно-исследовательской работы студентов»,

«За милосердие и благотворительность»,
 «Заслуженный работник образования Московской области», полученные после
 13.01.1999, производится без проведения открытого мероприятия.

28.3.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего) аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения открытого мероприятия.

28.3.3. Установленная квалификационная категория по должности «учитель», «преподаватель» учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной

	специальности; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель музыки общеобразовательной организации, реализующей общеобразовательную программу	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу
Тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре	Тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной организации начального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации начального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу начального образования

28.3.4. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения

профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

28.4. В соответствии с нормами Бюджетного кодекса РФ, Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» действие пунктов 29.3, 29.3.1, 29.3.2, 29.3.3, 29.3.4 Соглашения распространяется на работников дошкольных и общеобразовательных муниципальных образовательных организаций.

28.5. Профсоюз обязуется на льготных условиях проводить меры социальной защиты членов профсоюза:

- обеспечивать санаторно-курортное лечение;
- обеспечивать летний отдых членам профсоюза и членам их семей в соответствии с квотой;
- оказывать помощь в оформлении документов в НПФ «Образование и наука»;
- выплачивать компенсацию расходов на погребение ближайших родственников;
- оказывать иную помощь.

Х. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

29.1. Права профсоюзного органа образовательной организации и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Соглашением.

29.2. Сбор членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере 1% из заработной платы *работников, не являющихся членами профсоюза*, по их личному заявлению, осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Профсоюза с расчетных счетов образовательных организаций одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с их платежными поручениями.

Заявления работников о перечислении на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

29.3. По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

29.4. 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.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) первичных профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

29.5. Взаимодействие руководителей образовательных организаций с первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);

- согласования с первичной профсоюзной организацией, представляющего собой принятие решения руководителем образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательной организации его официальное мнение (в случае, если мнение первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон);

- согласия первичной профсоюзной организации, отсутствие которого при принятии решения работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

29.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзными органами, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

29.7. Профсоюз, профкомы образовательных организаций освобождаются от уплаты региональных налогов.

КОМИССИЯ
по заключению и контролю выполнения
отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые
отношения в системе образования в г.Лыткарино

От Управления образования г.Лыткарино:

1. Забойкин Евгений Викторович, заместитель начальника Управления образования г.Лыткарино Московской области.
2. Черновская Тамара Николаевна, главный специалист Управления образования г.Лыткарино Московской области.
3. Алексеева Светлана Александровна, главный эксперт Управления образования г.Лыткарино Московской области.

От Профсоюза:

1. Синицына Вера Павловна, председатель Лыткаринской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
2. Гогина Юлия Евгеньевна, председатель первичной организации профсоюза МОУ СОШ № 3.
3. Козлова Маргарита Ивановна, председатель первичной организации профсоюза МУ ДО Дома детского творчества.

ПОЛОЖЕНИЕ
о Комиссии по заключению и контролю выполнения
Отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые
отношения в системе образования в г.Лыткарино.

I. Общие положения.

1. Постоянная Комиссия по заключению и контролю выполнения Отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в г.Лыткарино (далее – Комиссия) создается совместным постановлением сторон.
2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в г.Лыткарино.
3. Комиссию составляют представители:
 - Управления образования г.Лыткарино Московской области;
 - Лыткаринской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
4. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.
5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999г. №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», настоящим Положением.
6. Комиссия действует в течение всего срока действия Соглашения.
7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с территориальным органом по труду и социальным вопросам.

II. Цели и задачи Комиссии.

8. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.
9. Основными задачами Комиссии являются:
 - ведение коллективных переговоров, подготовка Соглашения и осуществление контроля за его выполнением;
 - урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашения;
 - недопущения в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных федеральным законодательством и законодательством Московской области;
 - выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере системы образования в Московской области;
 - участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

III. Права Комиссии.

10. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:
 - координировать совместную деятельность сторон по вопросам экономического и социального развития;
 - принимать решения в пределах своей компетенции, определенной в пункте 9;
 - осуществлять контроль за выполнением Соглашения работодателями и первичными профсоюзными организациями образовательных организаций г.Лыткарино Московской области;

- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров специалистов Министерства образования Московской области, Профсоюза, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением;
- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Управления образования г.Лыткарино Московской области вопросы, затрагивающие экономические интересы работников;
- направлять своих представителей для участия в заседаниях Администрации г.Лыткарино Московской области, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии;

IV. Организация деятельности Комиссии.

- 11.** Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетенции.
- 12.** Решение о созыве Комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.
- 13.** Сопредседателя Комиссии можно избирать только из числа ее членов.
- 14.** Сопредседатели проводят заседания Комиссии.
- 15.** Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон – членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.
- 16.** Материалы заседания Комиссии оформляются в виде решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.
- 17.** Заседания Комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.
- 18.** Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.
- 19.** При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный (назначенный) член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.
- 20.** Материально-техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на Управление образования г.Лыткарино Московской области.

V. Статус члена Комиссии.

- 21.** Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами Российской Федерации, Московской области и г.Лыткарино, Соглашением и настоящим Положением.
- 22.** Член Комиссии имеет право:
 - обращаться в центральные исполнительные органы государственной власти Московской области, Московский областной комитет Профсоюза и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;
 - вносить от своего имени предложения в Комиссию в случае возможного возникновения трудовых конфликтов для обсуждения приостановления или отмены действия решения исполнительных органов г.Лыткарино Московской области, а также руководителей образовательных организаций;

- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;
- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников образовательных организаций, расположенных на территории г.Лыткарино независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;
- принимать участие в заседаниях Администрации г.Лыткарино Московской области по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии при наличии полномочий соответствующей стороны Комиссии и согласовании Сопредседателя.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекций.

Вывоз мусора и нечистот.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в образовательных организациях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

Использование химических реактивов, а также их хранение (складирование).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

Перечень может быть дополнен, изменен.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым может
устанавливаться ненормированный рабочий день

Руководитель (Директор, Заведующий, Начальник).

Заместитель руководителя.

Другие в соответствии с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества.

1. Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).

Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

2. Работы по приему и выплате всех видов платежей.

Работы по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей.

Работы по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почты.

Лист согласования
к Отраслевому территориальному Соглашению,
регулирующему социально-трудовые отношения в системе образования
г.Лыткарино Московской области на 2017-2019 годы

от 14.07.2017г. № 1

Первый заместитель Главы Администрации
г.Лыткарино Московской области

Иванова Л.С.Иванова

Начальник Финансового управления
г.Лыткарино Московской области

Архипова Н.П.Архипова

Начальник Управления образования
г.Лыткарино Московской области

Сушко И.А. Сушко



Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью

27 (двадцать семь) лист об
Председатель Лыткаринской городской
Организации Профсоюза
Венинг - В.П. Сеницына