

И.о. руководителя управления  
образования администрации  
города Ачинска



Г.М. Нефёдова

«16» июня 2021 года

М.П.

Председатель Ачинской  
территориальной (городской)  
организации Профсоюза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации



Т.Л. Курбачёва

«16» июня 2021 года

М.П.

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
между управлением образования администрации города  
Ачинска Красноярского края и Ачинской  
территориальной (городской) организацией Профсоюза  
работников народного образования и науки Российской  
Федерации на 2021-2024 годы

Управление экономического  
развития и планирования  
администрации города Ачинска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 15 от «20» 07 20 г.

Подпись \_\_\_\_\_

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций города Ачинска, а также организаций, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска (далее – Организации).

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

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- работники организаций, в лице их полномочного представителя –

Ачинской территориальной (городской) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

-работодатели в лице их полномочного представителя – управление образования администрации города Ачинска (далее – УО г. Ачинска).

1.3. Настоящее Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации города Ачинска, и имеющих первичные организации Профсоюза.

1.4. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

Управление образования администрации города Ачинска и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют регистрацию и анализ коллективных договоров организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования, систематический мониторинг, обобщение опыта коллективно - договорного регулирования в сфере образования.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, первичных профсоюзных организаций, работников образовательных организаций города Ачинска и работников организаций, подведомственных управлению образования администрации города Ачинска.

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

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

1.6. В течение 10 дней с момента подписания настоящего Соглашения в целях его выполнения управление образования администрации города Ачинска информирует руководителей организации о заключении и содержании настоящего Соглашения, Профсоюз - первичные профсоюзные организации.

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до 16 июля 2024 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 15 апреля 2024 года.

1.8. Соглашение составлено в трёх экземплярах: по одному экземпляру – управлению образования администрации города Ачинска, Профсоюзу и управлению экономического развития и планирования администрации города Ачинска.

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте управления образования администрации города Ачинска.

## II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

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

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

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, городских фестивалей и смотров.

2.2. УО г. Ачинска:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными городским бюджетом города Ачинска для муниципальных бюджетных, автономных и казённых организаций на соответствующий финансовый год.

2.2.2. Организует работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников образовательных организаций посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.3. Управление образования администрации города Ачинска по согласованию с Комитетом по управлению муниципальным имуществом администрации города Ачинска безвозмездно предоставляет в пользование территориальной (городской) организации Профсоюза бесплатно необходимое помещение для работы председателя и актива Профсоюза, для проведения собраний работников, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет и необходимые нормативные документы.

2.2.4. Информировует Профсоюз о реализации государственных (муниципальных) программ, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

При аттестации руководителей на соответствие занимаемой должности и распределении стимулирующих выплат руководителям организаций включает в состав соответствующей комиссии представителя территориальной (городской) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2.5. Принимает меры по обеспечению уровня оплаты труда отдельных категорий работников образования не ниже достигнутого в целях

обеспечения выполнения в организациях сферы образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и по запросу направляет в территориальную (городскую) организацию Профсоюза соответствующую информацию.

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

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

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

2.2.9. Включает Ачинскую территориальную (городскую) организацию Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в перечень организаций, которым осуществляется рассылка правовых актов, касающихся социально-правовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений.

### 2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных и коллективных, социально - трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

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

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

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

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

2.3.6. Выражает мнение по проектам нормативных актов города Ачинска, затрагивающих права и интересы работников организаций в области оплаты труда, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования. Направляет замечания и предложения руководителю управления образования и Главе города.

2.3.7. Обращается в органы государственной власти Красноярского края, администрацию города Ачинска, управление образования администрации города Ачинска с предложениями о принятии законодательных (нормативных) актов по вопросам защиты индивидуальных и коллективных социально - трудовых, профессиональных и иных прав и интересов работников.

2.3.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций:

в проведении специальной оценки условий труда работников;

в аттестации педагогических работников, аттестации руководителей организаций.

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

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – двухсторонняя комиссия), являющейся органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

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

Состав двухсторонней комиссии формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия Сторон, полномочности их представителей согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению.

Двухсторонняя комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего Соглашения.

3.1.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, в том числе в форме проведения смотров коллективных договоров.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

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

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

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

3.1.8. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. УО г. Ачинска обязуется:

3.2.1. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в управлении образовательной организацией в соответствии с частью 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам принятия локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права и затрагивающие права и законные интересы работников.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Осуществляет мониторинг, проводит экспертизу коллективных договоров, обобщает опыт по их заключению.

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

3.3.3. Профсоюз по мере необходимости проводит мониторинг соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.4. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности

организаций учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений (наличие коллективного договора, участие в конкурсах по социальному партнерству).

3.5. Стороны согласились освещать в средствах массовой информации, на официальном сайте управления образования администрации города Ачинска промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

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

проведение работы с молодыми специалистами с целью закрепления их в организациях;

содействие её профессиональному и карьерному росту;

внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

развитие творческой активности молодежи, обеспечение ее правовой и социальной защищенности;

активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

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

закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплат на условиях, определяемых коллективным договором;

закреплению мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступившим на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами в пределах общего фонда оплаты труда;

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

#### IV. Трудовые отношения

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с



учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

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

4.1.3. Работодатели с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, как:

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

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

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

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

4.1.5. Руководители образовательных организаций (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо основной работой, определенной трудовым договором, вправе в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях при наличии вакансии, которая не считается совместительством. В дополнительном соглашении к трудовому договору указываются срок, в течение которого

будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если воспитатели, учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

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

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

4.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников организации пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Красноярскому краю.

4.3. УО г. Ачинска и Профсоюз договорились:

4.3.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной производительности труда и квалификации:

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет;

работников предпенсионного возраста;

работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет.

## V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что;

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам организаций и разрабатываются с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

В положении об оплате труда работников организации предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы;

исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

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

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

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

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

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

5.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по специальности – со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в организации, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;

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

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

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

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

5.1.4. Образовательные организации, реализующие образовательные программы дошкольного, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей должны учитывать принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные законами края, Постановлениями главы города Ачинска о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных

организаций. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 № 579 или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

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

5.1.6. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.1.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель–старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.1.9. УО г.Ачинска и Профсоюз рекомендует предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 1 к Соглашению;

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

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории не менее чем за один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не менее чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после своевременной подачи заявления в аттестационную комиссию и при условии переноса заседания аттестационной комиссии на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Выплата заработной платы работникам организаций осуществляется не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Конкретные даты выплаты заработной платы в организациях устанавливаются коллективными договорами.

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

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

5.2.4. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором организации.

5.2.5. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.2.6. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются организацией по согласованию с выборным представительным органом работников организации и регулируются Положением об оплате труда.

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

5.3.1. Специалистам, впервые окончившим одну из организаций - высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения

5.3.2. Молодёжи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате в размере 30% выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях города Ачинска, если они прожили не менее 5 лет в местностях, где выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

5.3.3. Учителям, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы и которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее – Порядок).

5.3.4. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности) организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, оплата производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Проводить мониторинг установленных в организациях систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников организаций.

Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию, установлению систем оплаты труда, нормированию труда.

5.5. Рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда.



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

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

обеспечению в 2021 – 2024 годах проведения индексации размеров заработной платы категорий работников государственных и муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в указах Президента Российской Федерации.

5.7. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, порядком установления выплат стимулирующего характера.

## VI. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

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

6.1.3. Привлечение работников организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению работодателя.

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

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

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

Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику

своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям и другим педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При исчислении компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении излишки составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 № 169).

6.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

6.1.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «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 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

6.1.8. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может за счет имеющихся собственных средств, предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

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

6.1.10. Педагогические работники организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

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

## VII. Условия и охрана труда

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

7.2. УО г. Ачинска в рамках своих полномочий принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативной правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. УО г. Ачинска способствует деятельности работодателей организаций и их представителей, которые в соответствии с требованиями действующего законодательства:

7.3.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

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

7.3.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на: проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

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

7.3.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также производят компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

7.3.6. Способствуют организации проведения специальной оценки условий труда в организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ, приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

7.3.7. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда или вменяют соответствующие трудовые обязанности другому специалисту в организациях с количеством работников, превышающим 50 человек.

7.3.8. Организуют:

- проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требованиям охраны труда.

7.3.9. Организуют санитарно-бытовое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда.

7.3.10. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.3.11. Предусматривают в коллективных договорах предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей.

7.4. Профсоюз:

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

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

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

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

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

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

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

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

7.6. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

7.6.1. УО г. Ачинска финансово обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательных организаций города Ачинска в соответствии с требованиями законодательства.

УО г. Ачинска организует деятельность руководителей образовательных организаций в отношении:

выполнения предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

обеспечения организаций нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

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

УО г. Ачинска контролирует руководителей образовательных организаций, которые:

доводят схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

организуют и проводят тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

организуют и проводят в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

готовят инструкции по хранению пожаро-и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с

требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

осуществляют систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения).

Готовят ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

## VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

### 8.1. УО г. Ачинска:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации работников и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Организует подготовку, дополнительное профессиональное образование педагогических работников образовательных организаций.

8.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

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

8.1.5. Информировывает Профсоюз не менее чем за 3 (три) месяца о проектах решений, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов



Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников независимо от их членства в Профсоюзе.

### 8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи трудоустройства молодым специалистам.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

При проведении структурных преобразований заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

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

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

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

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

8.3.4. Участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения.

8.3.5. Стороны считают, что педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, указанной в графе 1 приложения № 1 к настоящему Соглашению не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности указанной в графе 2 приложения № 1 к настоящему Соглашению, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

### 8.4. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в муниципальных образованиях с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

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

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

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

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

## IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Работники организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края.

9.2 Стороны совместно распределяют путёвки для работников образовательных организаций города на санаторно-курортное лечение.

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией предоставляет работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

9.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, включение производственной физической культуры в систему мероприятий,

направленных на улучшение условий труда, снижение профессиональной заболеваемости.

9.4. Стороны согласились:

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

9.4.2. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам организации в следующих размерах:

расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) в размере 550 рублей, подтвержденных соответствующими документами.

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 250 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не свыше стоимости проезда.

9.4.3. В соответствии с пунктом 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обзаведение хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета выделяемых на оплату труда.

## Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

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

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

10.2.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам профсоюзных организаций, объединяющих его работников независимо от численности, оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

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

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их официальным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы.

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

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

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

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

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

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

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, профсоюзные инспекторы труда не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от неё на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

10.4. Стороны рекомендуют организациям производить оплату труда руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором и положением об оплате труда организации стимулирующих выплатах (кол-во баллов) «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива».

## XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет двухсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

11.2. Двухсторонняя комиссия ежегодно разрабатывает и утверждает план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на Пленуме территориального (городского) комитета Профсоюза и доводится до сведения находящихся в ведении муниципалитета организаций, первичных организаций Профсоюза и работников образовательных организаций.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением

Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных  
Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии  
с федеральным законом.

Приложение 1  
к Соглашению  
между управлением образования  
администрации города Ачинска и  
Ачинской территориальной (городской)  
организацией Профсоюза работников  
народного образования и науки Российской Федерации,  
на 2021--2024 годы

**РЕКОМЕНДАЦИИ О ЗАКРЕПЛЕНИИ В КОЛЛЕКТИВНЫХ  
ДОГОВОРАХ ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО  
ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ  
УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В  
ДРУГИХ СЛУЧАЯХ**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

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 типа образовательной организации, в которой выполняется работа);

	социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология"), совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования,	Мастер производственного обучения; инструктор по труду



педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо

организации, реализующего основные общеобразовательные программы	структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования
--	--

И.о.руководителя управления  
образования администрации  
города Ачинска

  
Г.М.Нефёдова  
УО г. Ачинска  
« 16 » июня 2021 года  
М.П.



Председатель Ачинской  
территориальной (городской)  
организации Профсоюза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации

  
Т.Л.Курбачёва  
« 16 » июня 2021 года  
М.П.



Приложение № 2  
к Территориальному отраслевому Соглашению  
между управлением образования  
администрации города Ачинска  
и Ачинской территориальной (городской)  
организацией Профсоюза работников народного  
образования и науки Российской Федерации  
на 2021 - 2024 годы

Состав двусторонней комиссии по регулированию социально-трудовых  
отношений

1	Нефёдова Галина Михайловна	и.о. руководителя управления образования администрации города Ачинска
2	Курбачёва Татьяна Леонидовна	председатель городской организации Профсоюза
3	Ильченко Светлана Александровна	начальник финансово- экономической службы
4	Винникова Наталья Михайловна	начальник отдела юридической и кадровой работы
5	Башкирова Наталья Викторовна	педагог-библиотекарь, председатель первичной профсоюзной организации МОУ Лицей №1
6	Армакаева Ольга Николаевна	старший воспитатель, председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Д/с КВ №16»

И.о. руководителя управления  
образования администрации  
города Ачинска



Г.М. Нефёдова

« 16 » июля 2021 года

М.П.

Председатель Ачинской  
территориальной (городской)  
организации Профсоюза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации



Т.Л. Курбачёва

« 16 » июля 2021 года

М.П.