

Глава
городского округа Люберцы



[Signature]
В.П. Ружидский

«7» декабря 2020 г.

Председатель
Люберецкой районной организации
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ



[Signature]
Л.И. Яшнова

«7» декабря 2020 г.

**Отраслевое территориальное Соглашение,
регулирующее социально-трудовые отношения в
системе образования городского округа Люберцы,
на 2020 – 2022 годы**

Зарегистрировано:

«16» декабря 2020 г.

№ 006/2020

Московская область

г. Люберцы

2020 год

1. Общие положения

1.1. Отраслевое территориальное Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Люберцы, на 2020-2022 годы (далее – Соглашение) заключено в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 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»;
- Московским областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Московским областным объединением организаций Профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области на 2018- 2020 годы;
- Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, на 2020-2022 годы;
- Уставом городского округа Люберцы;
- и другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Настоящее Соглашение заключено в сфере регулируемых на территориальном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности организаций, входящих в систему образования городского округа Люберцы, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.3. Настоящее 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 (статья 46 ТК РФ).

1.4. Настоящее Соглашение рекомендуется к применению при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Настоящее Соглашение устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Сторонами настоящего Соглашения (далее – стороны) являются: Администрация городского округа Люберцы (в дальнейшем – Администрация), - полномочный представитель органа местного самоуправления (статья 34 ТК РФ).

Профсоюз работников народного образования и науки РФ в лице Люберецкой районной организации (в дальнейшем – Профсоюз) – полномочный представитель работников образовательных организаций городского округа Люберцы (статья 29 ТК РФ).

1.6 Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания. Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключению соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования городского округа Люберцы. Сроки вступления в силу отдельных пунктов настоящего Соглашения могут быть иными: в этом случае дата вступления в силу указывается в самом пункте.

1.7. Настоящее Соглашение является основным для применения во всех муниципальных образовательных организациях городского округа Люберцы, где созданы первичные профсоюзные организации.

1.8. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников и руководителей муниципальных образовательных организаций (в том числе совместителей) городского округа Люберцы.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в Комиссию по заключению и контролю выполнения отраслевого территориального соглашения в системе образования (далее – Комиссия).

1.10. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия Соглашения прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.12.1. Возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.12.2. 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.

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

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

2.1.1. После уведомительной регистрации настоящего Соглашения в установленном порядке Администрация доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, в отношении которых осуществляет функции и полномочия учредителя. Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций.

Текст настоящего Соглашения после уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Администрации и Профсоюза.

2.1.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утвержден Постановлением администрации городской округ Люберцы от 01.10.2020 № 2810-ПА (Приложение № 1 к настоящему Соглашению).

2.1.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о Комиссии по заключению и контролю выполнения отраслевого территориального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования городского округа Люберцы, утвержденного Постановлением администрации, указанным в пункте 2.1.2. настоящего Соглашения, согласно Приложению № 2 к настоящему Соглашению.

2.1.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании Комиссии не реже одного раза в год и размещается на официальных сайтах сторон Соглашения.

2.1.5. Функции контроля осуществляются также отраслевым (функциональным) органом администрации городского округа Люберцы в сфере социально-трудовых отношений.

2.1.6. Каждая из сторон в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

2.2. Администрация:

2.2.1. Считает неправомерным уклонение работодателей организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для ведения и заключения коллективного договора, на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, настоящего Соглашения.

2.2.2. В пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений настоящего Соглашения со стороны работодателей и обеспечивает реализацию статьи 353.1 ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту индивидуальных социально-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.

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

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

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

2.3.5. 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.

3. Экономика и управление образованием

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно – договорного регулирования социально – трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим Соглашением обязательства и договорённости.

3.1.2. Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного и областного бюджетов на очередной финансовый год и по внесению в течение года изменений в утвержденные бюджеты.

3.1.3. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на территориальном и локальных уровнях.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально – трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. В целях повышения эффективности коллективно – договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении условий оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.2. Администрация

3.2.1. Обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции:

3.2.2. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные местным и областными бюджетами средства на оплату труда работников системы образования в соответствии с нормативами, определёнными законодательством Московской области и нормативными правовыми актами городского округа Люберцы.

3.2.3. Информировать в установленном порядке Профсоюз по вопросам, выносимым на рассмотрение Администрации городского округа Люберцы, касающимся социально – трудовых отношений в системе образования городского округа Люберцы.

- При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза структурными подразделениями Администрации для учёта мнения Профсоюза и положений настоящего Соглашения.

- Включить Профсоюз в перечень организаций, которым осуществляется рассылка правовых актов Администрации, касающихся социально-трудовых отношений.

- Информировать Профсоюз (по запросу) ежеквартально о среднемесячной заработной плате работников образовательных организаций по категориям, не позднее 20 числа месяца, следующего за отчётным кварталом.

3.3. При реорганизации или ликвидации образовательных организаций обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в соответствующих комиссиях по реорганизации, ликвидации образовательных организаций.

3.4. Способствовать обеспечению права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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.

3.5. Способствовать своевременному выделению средств для обеспечения:

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

- мероприятий, перечисленных в пункте 8.1.9 настоящего Соглашения.

3.6. Обеспечить своевременное перечисление соответствующих бюджетных средств для уплаты коммунальных платежей, направленных на обеспечение образовательных организаций необходимыми водо-, газо-, тепло-, энергоресурсами, а также возможность выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет».

3.7. Обеспечить, посредством предоставления субвенций из бюджета Московской области бюджетам муниципальных образований Московской области, финансовое обеспечение расходов на организацию образовательного процесса, в том числе на заработную плату в муниципальных образовательных организациях, в соответствии с Законом Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании».

3.8. Профсоюз:

3.8.1. Обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках Устава МООП работников народного образования и науки РФ:

3.8.2. Оказывать работодателям 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.

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

3.8.4.Не начинать в образовательных организациях процедуру коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

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

3.10.Стороны настоящего Соглашения в соответствии со статьёй 53.1 ТК РФ договорились установить право представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательных организаций с правом совещательного голоса и рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать в них соответствующую норму.

3.11.Стороны настоящего Соглашения договорились в целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации рекомендовать работодателям:

3.11.1.Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах.

3.12.При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России № НТ-664/08, Общероссийского Профсоюза № 269 от 16.05.2016 г., направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

- разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и

Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

3.13. Предусматривать в коллективных договорах организаций следующие положения:

3.13.1. В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

3.13.2. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

3.13.3. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в составлении программы учебных занятий;

- 2) составление планов учебных занятий;

- 3) ведение журнала в электронной форме;

3.13.4. В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) ведение классного журнала;

- 2) составление плана работы классного руководителя;

3.13.5. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с ТК РФ.

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в письменной форме, в основном на неопределенный срок.

Заключение трудового договора на определенный срок допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.3. 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 руководителя и главным бухгалтером организации,
- с лицами, являющимися членами Профсоюза, устанавливается их срок (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации.

4.4. При приеме на работу работодателем 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 роспись (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 работника, 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.

4.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного федеральным законодательством и законодательством Московской области, настоящим 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.

4.6. Содержание трудового договора определяется в соответствии с ТК РФ, с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н, в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 г. № 103н, а также с учетом положений настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

4.8. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, при условии, если это предусмотрено коллективным договором.

4.9. Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации:

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

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

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

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

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

4.13. 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.

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

4.15. Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества образовательной организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ), при передаче образовательных организаций из муниципальной собственности в государственную или наоборот, возможно с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

4.16. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации по занимаемой работником должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения

условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.17. Стороны настоящего Соглашения рекомендуют образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

4.17.1. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

4.17.2. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью второй статьи 179 ТК РФ имеют:

работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

работники, применяющие инновационные методы работы;

работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) 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 (независимо от вида пенсии) осталось менее трех лет.

4.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, увеличивается до трех месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

4.19. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ, производится также при увольнении по основанию не избрания на должность, предусмотренному пунктом 3 части первой статьи 83 ТК РФ.

4.20. 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 соответствии с законодательством РФ.

4.21. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. В этом случае привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте не допускается.

- Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном пунктом 5.2 настоящего Соглашения.

4.22. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательной организации по основанию, предусмотренному статьей 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон настоящего Соглашения.

4.23. Руководители образовательных организаций, их заместители и другие работники этих организаций 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 работникам, руководителям и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических и методических кабинетов (центров) и других) осуществляется с учетом мнения выборного органа 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.

4.24. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьёй 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

5. Оплата труда

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

5.1. 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 выдается расчетный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся работнику 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 оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. От невыплаченной суммы, за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.3. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области (далее - Соглашение о минимальной заработной плате), 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.

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, производится пропорционально отработанному времени.

5.4. 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 дня полной оплаты отпуска.

5.5. 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.

5.6. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах 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 с частью второй статьи 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7 Стороны настоящего Соглашения договорились, что:

Компетенция образовательной организации по установлению надбавок и доплат стимулирующего характера работникам реализуется через коллективный договор и локальные нормативные акты, принятые с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Конкретная величина стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным распоряжением управления образованием администрации городского округа Люберцы и с учетом мнения Профсоюза.

Конкретная величина заместителям руководителя и работникам определяется в соответствии с Положением о распределении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом (распоряжением) руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с Перечнем, согласованным Управляющим Советом образовательной организации.

Размер ежемесячных (среднегодовых) стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя организации, устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами городского округа Люберцы.

5.8. Образовательные организации обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на финансирование пунктов 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 настоящего Соглашения, 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 могут являться приложениями к коллективному договору образовательной организации и согласовываются двумя сторонами (работодателем и председателем первичной профсоюзной организации).

5.9. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади одного обучающегося (ребёнка), а также иных санитарно – эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объёма работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.10. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при фактическом превышении расчетного показателя наполняемости классов (групп) обучающихся 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.

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

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьёй 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

5.13. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам, 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 организаций, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,

«Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

руководящим работникам организаций, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

5.14. Руководящим работникам и специалистам за работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 25 процентов.

5.15. 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.

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

5.17. Индивидуальное обучение на дому больных детей с хроническими заболеваниями, детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объема педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом образовательной организации.

5.18. Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием (по уважительной причине) профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, среднюю заработную плату, что закрепляется в коллективных договорах.

5.19. Повышение ставок заработной платы производится, в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников образовательных организаций, утвержденным Постановлением администрации городского округа Люберцы.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

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

6.3. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Порядком и условиями предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 3 к настоящему Соглашению.

Категории работников с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 4 к настоящему Соглашению.

6.4. 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 представителя работодателя и наличия письменного согласия работника.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размерах в соответствии со статьёй 152 ТК РФ.

6.5. 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 особенностей, 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 выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Оплата труда при этом производится в соответствии со статьёй 153 ТК РФ.

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

6.6. Работники имеют право (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или в период, согласованный с работодателем организации (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях (статья 116 ТК РФ):

учителям при подмене временно отсутствующих коллег - из расчета один день за десять подмен;

при работе без больничных листов – из расчета два календарных дня за каждое полугодие;

председателям первичной профсоюзной организации - до десяти календарных дней в год за общественную работу;

библиотекарям (заведующим библиотеками) - четырнадцать календарных дней.

6.7. В соответствии с Федеральным законом от 20.12.2013 № 426-ФЗ «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 даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и

должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). Так:

Врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 14 календарных дней;

Врачам и среднему медицинскому персоналу школ-интернатов для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с поражением психики – 35 календарных дней.

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

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

6.9. Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

бракосочетание работника - 3 календарных дня;

бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;

рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;

переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;

смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

6.10. Работникам организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным работникам профсоюзов), предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе с сохранением места работы и среднего заработка.

6.11. 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:

6.11.1. 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.

6.11.2. 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.

6.11.3. 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 деления 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).

6.11.4. 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.

6.11.5. 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.

6.11.6. 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.

6.11.7. 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.

6.11.8. 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.

6.11.9. Условие об оплате длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

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

6.13. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (часть 1 статьи 121 ТК РФ).

6.14. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования состоящих 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 в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

7. Трудовой распорядок и дисциплина труда

7.1. Работодатель образовательной организации обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а работника, которому полагаются по условиям труда средства индивидуальной защиты, в обязательном порядке знакомит под роспись с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) 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.

7.3. 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 заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, за недостачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85.

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

7.4. Работники, указанные в пункте 1.5 настоящего Соглашения, имеют право обратиться в выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения их трудовых прав со стороны работодателя.

7.5. Руководитель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (статьи 240, 248 ТК РФ).

8. Охрана труда и здоровья работников, медицинское обслуживание

Стороны Соглашения рассматривают вопросы охраны труда и здоровья работников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Организуют работу по предотвращению распространения инфекционных заболеваний, представляющих опасность для работников образовательных организаций, характеризующихся быстрым распространением среди населения (эпидемия, пандемия корона-вируса (COVID-19) и др., в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, документами Минздрава России и Роспотребнадзора, рекомендациями Правительства Российской Федерации и Минтруда России, нормативными правовыми актами Губернатора Московской области.

8.1. Администрация в пределах своей компетенции:

8.1.2. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий охраны труда и здоровья, медицинского обслуживания в образовательных организациях городского округа Люберцы.

8.1.3. Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее-СУОТ) в образовательных организациях городского округа Люберцы, а также содействует созданию СУОТ в органах управления образованием (в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, от 25.08.2015 г. № 12-1077 Минобрнауки России.

8.1.4. Организует работу по созданию и функционированию служб охраны труда в образовательных организациях городского округа Люберцы и введению в них должности специалиста по охране труда, в которых численность работников превышает 50 человек, в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ.

8.1.5. Организует проведение обучения по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций городского округа Люберцы в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобрнауки РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

8.1.6. Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и образовательных организаций.

8.1.7. Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования в городской округе Люберцы и несчастных

случаев с работниками и обучающимися с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.8. Ежегодно, не позднее 1 февраля, информирует Профсоюз о:

- состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах;

- количестве работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда;

- выделении средств образовательным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, проведение медосмотров, доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1.9. При разработке проекта местного бюджета на соответствующий год предусматривает затраты образовательных организаций на охрану труда:

- проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

- специальной оценки условий труда;

- приобретение сертифицированных СИЗ;

- прохождение работниками гигиенической аттестации и оплаты бланков личных медицинских книжек установленного образца, а также оплаты (возмещения) расходов проведения предварительных (при поступлении на работу) периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

- обучение, проверку 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;

- укомплектование медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, труда, биологии, физической культуры, оказания неотложной доврачебной помощи, сертифицированным оборудованием;

- ремонт помещений;

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

8.1.10 Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со специальной оценкой условий труда, ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.11. Добивается выполнения образовательными организациями требований и норм охраны труда работников образования и их прав на безопасные условия труда.

8.1.12. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

8.1.13. Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.1.14. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.15. Направляет в Профсоюз принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда, здоровья работников и медицинского обслуживания для принятия решений по защите прав работников.

8.1.16. Предлагает представителям Профсоюза принять участие в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

8.1.17. Содействует реализации права образовательных организаций по возврату части страховых взносов (20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

8.1.18. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением.

8.2. Профсоюз в пределах своей компетенции в рамках устава:

Рассматривает вопросы по защите трудовых прав работников образовательных организаций в условиях быстрого распространения среди населения (пандемия корона-вируса COVID -19, эпидемия) и в связи с переходом на дистанционный режим работы.

8.2.1. Создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций.

8.2.2. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в первичных профсоюзных организациях.

8.2.3. Организует обучение выборных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организации Профсоюза, внештатных технических инспекторов по охране труда организаций Профсоюза.

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

8.2.5. Оказывает методическую и консультативную помощь первичным профсоюзным организациям, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

8.2.6. Участвуют в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

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

8.2.8. Технический инспектор труда Профсоюза принимает участие в комиссии по расследованию групповых, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших с работниками образования в соответствии со ст. 229 ТК РФ.

8.2.9. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в организации образования, информирует Администрацию городского округа Люберцы.

8.2.10. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

8.3. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

8.3.1. Участвовать в подготовке и заключении соглашения по охране труда между работодателем (в лице руководителя) и профсоюзным комитетом (в лице председателя) образовательной организации.

8.3.2. Производить ежегодный расчет и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.3.3. Обеспечить целевое использование средств на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников и др.

8.3.4. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

8.3.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, оказания первой доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.3.6. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

8.3.7. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия труда.

8.3.8. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащих обучению и проверке знаний в установленные сроки.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны настоящего Соглашения исходят из того, что работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее -ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА, в том числе «пробного» ГИА, с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА.

9.2. Работники образовательных организаций оплачивают не более 10% стоимости путевки в детские оздоровительные лагеря.

9.3. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ

для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

работник заключает с работодателем ученический договор.

9.4. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителей образовательных организаций по их заявлению сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности, не менее 2-месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

9.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

9.6. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:

9.6.1. Аттестация педагогических работников, имеющих награды Министерства образования РФ (СССР), Министерства Просвещения РФ производится без проведения открытых мероприятий.

9.6.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель-предметник и лучший учитель начальных классов», «Лучший по профессии в сфере образования», «Сердце отдаю детям», «Учитель здоровья России», «Педагог-психолог России», конкурсов образовательных программ для одаренных детей и талантливой молодежи, дополнительных общеобразовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ для организации отдыха детей и их оздоровления, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, среднего профессионального образования, аттестационной комиссией устанавливается заявленная квалификационная категория без проведения открытого мероприятия.

9.6.3 Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается 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,), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
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; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного

	образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	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, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования -	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу

<p>программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	
<p>Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>	<p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>
<p>Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>
<p>Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>
<p>Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p>

Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
--	--

9.6.4. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

9.6.5. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объёме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если эта норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

9.7. Педагогические работники образовательных организаций в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на получение досрочной пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

9.8. За педагогическими работниками образовательных организаций, расположенных в сельской местности и проработавшим 10 лет, при выходе на пенсию сохраняются льготы по жилищным и коммунальным услугам (оплата за жилье, отопление, освещение) (пункт 3, статьи 15 Закона Московской области «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Московской области» № 36/2006-03 от 23.03.2006 с изменениями и дополнениями).

9.9. Обеспечивать жилой площадью работников образовательных организаций согласно списка граждан, претендующих на предоставление жилых помещений по договору коммерческого найма.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

10.1. Права профсоюзного органа образовательных организаций и гарантии его деятельности определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим Соглашением.

10.2. Сбор членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере 1% из заработной платы работников осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет Люберецкой районной организации 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.

10.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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 графиков отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда работников;
- утверждение инструкций по охране труда;
- утверждение должностных обязанностей работников.

10.4. 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 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.5. Взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством

- учета мнения профкома (статья 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (статья 373 ТК РФ);
- согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющего собой принятие решения работодателем образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательной организации его официальное мнение (в случае, если мнение выборного органа 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 выборного органа первичной профсоюзной организации, отсутствие которого при принятии решения работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании ТК РФ, Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.

10.5. Члены профсоюзных комитетов, профсоюзные активисты (внештатные инспектора, члены молодежного совета и другие) освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов,

советов и семинаров - совещаний с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

10.6. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (статья 59 ТК РФ).

Утвержден
Постановлением администрации
муниципального образования городской
округ Люберцы Московской области
от 10.2020 № 2810-ПА

Состав

Комиссии по заключению и контролю выполнения Отраслевого территориального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Люберцы Московской области, на 2020 – 2022 годы

- Назарьева Ирина Геннадиевна - Первый заместитель Главы администрации городского округа Люберцы Московской области, сопредседатель Комиссии;
- Бунтина Виктория Юрьевна - начальник управления образованием администрации городского округа Люберцы;
- Анохин Олег Игоревич - начальник правового управления администрации городского округа Люберцы;
- Кисленко Евгения Николаевна - старший аналитик управления предпринимательства и инвестиций администрации городского округа Люберцы;
- Яшнова Лариса Ивановна - Председатель Люберецкой районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (ЛРО Профсоюза), сопредседатель Комиссии;
- Харитоновна Татьяна Евгеньевна - член Президиума ЛРО Профсоюза, заведующий МДОУ Детский сад № 100 «Дюймовочка»;
- Игнатьев Александр Александрович - член Президиума ЛРО Профсоюза, директор «Инженерно - технологического лицея»;
- Рулева Ирина Юрьевна - член Президиума ЛРО Профсоюза, директор МУДО ЦСТАП

Приложение № 2
к Соглашению

Утверждено
Постановлением администрации
муниципального образования городской
округ Люберцы Московской области
от 10.10.2020 № 2810-17А

**Положение
о Комиссии по заключению и контролю выполнения Отраслевого
территориального Соглашения, регулирующего социально-трудовые
отношения в системе образования в городском округе Люберцы
Московской области, на 2020 – 2022 годы**

I. Общие положения

1.1. Постоянная Комиссия по заключению и контролю выполнения Отраслевого территориального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Люберцы Московской области, на 2020 – 2022 годы (далее – Комиссия) создается постановлением администрации городского округа Люберцы Московской области.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в городском округе Люберцы Московской области.

1.3. В состав Комиссии входят представители:

- администрации городского округа Люберцы Московской области;
- Люберецкой районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – ЛРО Профсоюза).

1.4. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.10.1996 № 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», настоящим Положением.

1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия Отраслевого территориального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования в городском округе Люберцы Московской области, на 2020 – 2022 годы (далее – Соглашение).

II. Цель деятельности и функции Комиссии

2.1. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики в сфере образования.

2.2. Функции Комиссии:

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта Соглашения и осуществление контроля за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашения;
- недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации и Московской области;
- выявление и предупреждение причин возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения функций вправе:

- направлять своих представителей для участия в заседаниях администрации, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии;
- координировать совместную деятельность сторон Комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- принимать решения в пределах своей компетенции;
- осуществлять контроль за выполнением Соглашения работодателями и первичными профсоюзными организациями муниципальных образовательных организаций городского округа Люберцы;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и представителей администрации городского округа Люберцы, включая управление образованием, 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 органов местного самоуправления вопросы, затрагивающие социально-трудовые интересы работников.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.

4.2. Решение о созыве Комиссии принимают сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.3. Сопредседателя Комиссии можно избирать только из числа ее членов.

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон (членов Комиссии) для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются в виде решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.9. 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 член Комиссии принимает участие) информирует сопредседателей.

V. Статус члена Комиссии

5.1. Член Комиссии при участии в деятельности Комиссии руководствуется федеральным законодательством и законодательством Московской области, Соглашением и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в органы надзора и контроля Московской области, администрацию городского округа Люберцы (управление образованием), Профсоюз и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 календарных 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 администрации городского округа Люберцы (управление образованием), ЛРО Профсоюза, а также руководителей муниципальных 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 городского округа Люберцы, независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;
- принимать участие в заседаниях администрации городского округа Люберцы, управления образованием, ЛРО Профсоюза по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии, при наличии вопросов соответствующей стороны Комиссии и согласовании сопредседателей.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных
образовательных организациях городского округа Люберцы.

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее – дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам образовательных организаций, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими работниками предусмотрен ненормированный рабочий день.

2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с Положением о ненормированном рабочем дне в образовательной организации.

3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Соглашением.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

4. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника

выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

5.Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

6.Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

7.В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

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

**Перечень
должностей работников, которым может устанавливаться
ненормированный рабочий день**

Руководитель (директор, начальник, заведующий)
Заместитель руководителя
Заведующий по хозяйственной части