

Департамент образования
мэрии города Ярославля



Директор департамента
А.И. Ченцова
«31» декабря 2015 г.

Ярославский городской комитет
профсоюза работников народного
образования и науки РФ



Председатель горкома профсоюза
Н.М. Дженишаев
«31» декабря 2015 г.

Территориальное отраслевое соглашение по организациям системы образования города Ярославля на 2016 – 2018 г.г.

• Мэрия города Ярославля ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА
ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
Регистрационный № <i>1/16</i>
Дата « <i>20</i> » <i>01</i> 2016г.
Ф.И.О. отв. лица <i>Копицкая Н.П.</i>

Ярославль

2015 г.

1. Общие положения

Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на основе действующих положений Российского законодательства о труде, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации «Об образовании», Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 годы, Региональным отраслевым Соглашением по организациям системы образования Ярославской области на 2015 – 2017 годы. Соглашение призвано укрепить и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.1. Соглашение заключено между департаментом образования мэрии города Ярославля (далее именуемым «департамент образования») и Ярославским городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки (далее именуемым «горком профсоюза») с целью осуществления комплекса мер по обеспечению социально-экономических, правовых и профессиональных прав, гарантий и льгот работников образования.

1.2. Действие Соглашения распространяется на коллективы муниципальной системы образования (далее именуемыми «организации»), в которых созданы первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки (далее именуемыми «первичные профсоюзные организации» и «Профсоюз»).

Соглашение является правовым актом и его условия обязательны для выполнения каждой из договаривающихся сторон.

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

1.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При

наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профорганизаций и коллективов организаций.

Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организаций муниципальной системы образования.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении принятых на себя обязательств, предусмотренных коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Стороны договорились, что горком профсоюза, его первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей коллективов организаций, подведомственных департаменту образования, при разработке и заключении соглашений и коллективных договоров, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения и другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. Работники организаций, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия профсоюзной организации, регулируют свои отношения с работодателем самостоятельно в индивидуальном порядке.

1.5. Данное Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам, не ограничивая права организаций, трудовых коллективов в расширении гарантий при наличии собственных финансовых средств.

Коллективные договоры учреждений и организаций, подведомственных департаменту образования, не должны ухудшать положения работников по

сравнению с действующим законодательством, региональным и настоящим Соглашениями.

1.6. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.6.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий.

1.6.2. Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, проведение взаимных консультаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим вопросам организаций.

1.6.3. Принятие департаментом образования или администрациями организаций управленческих решений, затрагивающих социально-экономические и трудовые права работников, осуществляется по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

1.7. Стороны договорились:

– признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений в организациях;

– оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в организациях с профсоюзными органами, как законными представителями работников в социальном партнерстве.

1.8. При выплате руководителям единовременных премий по результатам работы организаций за календарный год учитывать развитие социального партнерства, используя следующие критерии:

– наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией;

– отсутствие нарушений трудового законодательства.

1.9. Соглашение заключено на три года, вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2018 года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2018 года.

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

1.11. Текст Соглашения размещается на сайте департамента образования мэрии города Ярославля (раздел Ярославского горкома профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

2. Гарантии занятости. Трудовые отношения

Стороны исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются действующим законодательством, нормативными правовыми актами, локальными актами и коллективным договором организации. Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

2.2. Трудовые договоры с работниками организаций системы образования могут заключаться:

– на неопределенный срок;

– на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Работодатели образовательных организаций при введении эффективного контракта обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

2.4. Работодатель (его полномочный представитель) обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, и настоящим соглашением.

Работодатель (его полномочный представитель) при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

Работодатель не вправе требовать от работника без его письменного согласия выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

Педагогическим работникам гарантируется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. Нагрузка ниже или выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может быть установлена только с письменного согласия работника. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия обеих сторон.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается работодателем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится в письменной форме.

2.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не

позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

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

2.6. Работники образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, а также дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организации, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) 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 педагогической работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза работников народного образования и науки (далее членом Профсоюза), по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором организации .

2.8. Стороны пришли к соглашению, что:

департамент образования:

– не допускает экономически и социально необоснованного сокращения количества организаций системы образования и рабочих мест;

– гарантирует, что массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией, перепрофилированием организаций системы образования по инициативе органа управления может осуществляться только при условии предварительного (не менее чем за три месяца) письменного уведомления горкома профсоюза, где указываются причины, число и категории работников, которых оно касается, срок, в течение которого его намечено осуществить, конкретные меры по трудоустройству высвобождаемых работников;

– как учредитель при прекращении деятельности конкретной организации системы образования, совместно с администрацией и профсоюзным комитетом, представляющим трудовой коллектив, содействует трудоустройству работников коллектива;

– проводит ежегодно анализ кадрового потенциала организаций отрасли, в том числе возрастного состава, движения кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям (должностям). Информация департамента образования по данным вопросам заслушивается на президиуме горкома профсоюза ежегодно в I квартале;

– предусматривает средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджета отрасли; разрабатывает меры опережающего обучения, повышения квалификации высвобождаемых работников.

работодатели:

– при наличии внебюджетных средств предоставляют педагогическим работникам, получающим по направлению учреждения второе высшее образование по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для лиц, совмещающих работу с обучением. Порядок предоставления гарантий фиксируется в трудовом договоре работника или коллективном договоре;

– при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров уведомляют профсоюзный комитет письменно не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

Одновременно с уведомлением представляют профсоюзному комитету приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

2.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3. Оплата труда. Гарантии и компенсации

3.1. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором согласно действующей системе оплаты труда с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на календарный год.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.3. Оплата труда работников организаций муниципальной системы образования, финансируемых из средств городского бюджета, осуществляется в соответствии с решениями муниципалитета города Ярославля.

Оплата труда работников организаций муниципальной системы образования, финансируемых из средств областного бюджета, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области.

3.4. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

3.4.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями, выполнение обязанностей мастера, проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся, за работу с учебниками библиотечного фонда и др.), определяются организацией самостоятельно в пределах выделенных на эти цели средств с учетом мнения профсоюзного органа, и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику работодателем по соглашению сторон.

3.4.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда с учетом мнения профсоюзного органа, и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются организацией в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях, и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

3.4.3. Повышенный размер оплаты труда устанавливается работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

До проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление выплат, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов должностного оклада, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

3.4.4. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих выплат (за исключением поощрительных выплат) и выплат социального характера определяются организацией самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения профсоюзного органа, и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом организации самостоятельно в пределах выделенных на эти цели средств при участии профсоюзного органа по представлению руководителя организации системы образования. Работодатель представляет в профсоюзный орган аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Ярославской области.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда при работе по совместительству не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная

помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

3.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

3.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8 Стороны пришли к соглашению, что:

3.8.1. Оплата труда работников, в случае неявки сменяющего работника, осуществляется согласно действующему законодательству.

3.8.2. Оплата труда работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего работника.

3.8.3. Окончание срока действия аттестации, подтверждающей соответствие педагогического работника занимаемой должности, не может служить основанием уменьшения его заработной платы.

3.8.4. Педагогическим работникам организаций муниципальной системы образования, реализация общеобразовательных программ в которых

осуществляется за счет средств областного и городского бюджетов, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, оплата труда производится с применением повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере $K_c=1,3$.

3.8.5. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак) "Почётный работник", почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, культуры, физической культуры и спорта устанавливается надбавка к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).

3.8.6. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим учёные степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки.

3.8.7. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной платы работника.

3.8.8. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.8.9. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора организации по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

3.8.10. Стороны договорились осуществлять совместный контроль за соблюдением трудового законодательства, касающегося порядка заключения трудовых договоров с работниками организаций, исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами, регулирования режима рабочего времени и времени отдыха.

3.9. Департамент образования:

3.9.1. Обеспечивает результативность, адресность и целевой характер использования бюджетных средств в соответствии с утвержденными ему бюджетными ассигнованиями и лимитами бюджетных обязательств.

3.9.2. Контролирует своевременную выдачу работникам организаций муниципальной системы образования заработной платы, отпускных сумм и иных выплат.

3.9.3. При наличии средств рекомендует руководителям организаций муниципальной системы образования включать в соответствующие положения, коллективные договоры возможность осуществления следующих выплат:

– единовременную выплату работникам муниципальных организаций образования на лечение в размере не более одного должностного оклада;

– единовременную выплату педагогическим работникам муниципальных организаций образования, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере не превышающим минимального размера оплаты труда;

- ежемесячную надбавку работникам, имеющим стаж педагогической работы более 25 лет, но не имеющих основания для оформления пенсии по выслуге лет, и не получающих пенсию по старости в размере 10% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);
- ежемесячную доплату педагогическим работникам, осуществляющим наставническую работу с педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций впервые поступающими на работу или имеющими стаж работы менее 5 лет, заключившими трудовой договор с организацией в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере 10 % от должностного оклада;
- ежемесячную доплату к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник народного просвещения» в размере 10% от должностного оклада (занимаемой ставки), определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);
- ежемесячную надбавку работникам, имеющим благодарность Президента Российской Федерации, полученную за трудовые достижения в педагогической деятельности, в размере 20% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю, для других работников отрасли — 40 часов в неделю.

4.2. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ предоставляется сокращенная продолжительность рабочего дня не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается по результатам специальной оценки условий труда трудовым договором данного работника и на основании данного Соглашения и коллективного договора.

На основании данного Соглашения, коллективного договора и по письменному согласию работника продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой

работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором. Письменное согласие работника оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, профессии и должности которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, для данных работников обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление сокращенной продолжительности рабочего дня в соответствии с указанным Списком.

Стороны рекомендуют при заключении коллективного договора устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени работников в соответствии с классом условий труда по степени вредности и (или) опасности, установленным по результатам проведения специальной оценки условий труда продолжительностью:

класс 3.3 не более 36 часов в неделю;

класс 3.4 не более 36 часов в неделю;

опасные условия труда не более 36 часов в неделю.

4.3. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается по результатам специальной оценки условий труда трудовым договором данного работника и на основании данного Соглашения и коллективного договора.

На основании данного Соглашения, коллективного договора и по письменному согласию работника часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором. Письменное

согласие работника оформляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, профессии и должности которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22, для данных работников обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление дополнительного отпуска в соответствии с указанным Списком.

Стороны рекомендуют при заключении коллективного договора устанавливать продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников в соответствии с классом условий труда по степени вредности и (или) опасности, установленным по результатам проведения специальной оценки условий труда продолжительностью:

класс 3.2 не менее 7 календарных дней;

класс 3.3 не менее 14 календарных дней;

класс 3.4 не менее 21 календарных дней;

опасные условия труда не менее 28 календарных дней.

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием уроков, графиком работы (сменности), графиком отпусков, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Часы, свободные от:

- проведения уроков (занятий);

- дежурств,

- мероприятий, предусмотренных в связи с исполнением педагогами функций и обязанностей по классному руководству и воспитанию;

- участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.6. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов.

Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам; обеспеченности кадрами; необходимости обеспечить учебной нагрузкой не менее установленной нормы лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; других условий работы в данной образовательной организации.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов, предусмотренной за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп, детских объединений), а также наполняемости классов (групп, детских объединений).

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работников в отпуск, о чем последние знакомятся под роспись.

Для распределения учебной нагрузки (педагогической работы) в муниципальной образовательной организации может создаваться тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Изменение продолжительности рабочего времени, установленного для работников, занимаемых непедагогическими должностями, допускается только с письменного согласия работника.

О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема учебной нагрузки (педагогической работы), продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных сторонами трудовых отношений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

4.8. При наличии в организации бюджетных и внебюджетных средств коллективным договором организации системы образования с учетом мнения выборного профсоюзного органа для непедагогических работников (из числа административного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала) может предусматриваться отпуск большей продолжительности.

Возможно предоставление работникам организации в летний период отпуска без сохранения заработной платы при наличии производственной возможности.

4.9. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных организаций.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение работников образовательных организаций к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (ст.151 Трудового

кодекса Российской Федерации). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением работодателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.11. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.13. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности работодателя обеспечить работника работой, предусмотренной трудовым договором (либо другой работой по письменному согласию работника), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника по распоряжению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.14. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

4.15. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в организации. При этом продолжительность отпуска не

может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

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

4.16. Работникам организаций муниципальной системы образования, которым соответствующим локальным актом организации установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых по распоряжению работодателей к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель обеспечивает учет рабочего времени, отработанного по его распоряжению работниками, пользующимися дополнительными отпусками за работу в режиме ненормированного рабочего дня.

5. Социальные гарантии, льготы

5.1. Стороны считают, что:

5.1.1. Организации самостоятельно формируют и используют фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

5.1.2. Экономия фонда оплаты труда распределяется организациями муниципальной системы образования самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников организации и (или) коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников организации в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.3. За педагогическими работниками образовательных организаций, участвующими в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.4. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года. Возможность денежных выплат оговаривается в коллективном договоре организации.

5.1.5. Работодатели совместно с профсоюзными комитетами проводят социально-культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

5.1.6. Педагогические работники организаций, являющиеся молодыми специалистами, имеют право на получение единовременного пособия в размере 3-х установленных молодому специалисту ставок (окладов) в течение трех месяцев после заключения трудового договора с организацией.

5.1.7. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях являются:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установление наставникам доплаты за работы с ними на условиях, определяемых коллективными договорами.

5.1.8. Работники организаций в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. Данную норму стороны рекомендуют ввести в коллективные договоры организаций.

5.2. По письменному заявлению работника организации могут быть предоставлены оплачиваемые отпуска в случаях:

- вступления работника в брак – 3 календарных дня;
- вступления в брак детей – 2 календарных дня;

- рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день;
- работы без больничного листа в течение календарного года – до 3 календарных дней.

Решение о предоставлении указанных оплачиваемых отпусков принимается:

- работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в отношении работников организации;
- директором департамента образования мэрии города Ярославля в отношении руководителей организаций муниципальной системы образования, функционально подчинённых департаменту образования.

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней.

5.3. По письменному заявлению работника организации могут быть предоставлены:

- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере до 100% от должностного оклада;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере до 100 % от должностного оклада.

Решение о предоставлении единовременной выплаты принимается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.4. Работодатели совместно с профсоюзными органами обеспечивают эффективное использование средств на санаторно-курортное лечение. Осуществляют мероприятия по организации и финансированию летнего оздоровления и отдыха работников образования и их детей за счет средств областного и муниципального бюджетов.

5.5. По заявке департамента образования работники отрасли, работающие на постоянной основе в организациях системы образования города,

обеспечиваются льготными курсовками (путевками) в муниципальный санаторий «Ясные зори» с учетом личных заявлений работников в пределах количества путевок, выделенного отрасли в соответствии с постановлением мэрии. Выделение курсовок (путевок) организациям соотносится с численностью работающих в них. В организациях муниципальной системы образования создаются комиссии, устанавливающие очередность предоставления путевок работникам, в состав которых включаются представители первичных профсоюзных организаций.

Информация о количестве путевок, использованных работниками организации, предоставляется департаментом образования в Ярославский городской комитет профсоюза по итогам истекшего года.

5.6. Работодатели устанавливают доплату в размере от 10% до 30% от должностного оклада (ставки) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Работодатели создают условия для организации питания работников в течение рабочего дня.

6. Охрана труда

Департамент образования:

6.1. В рамках своих полномочий решает функциональные задачи отраслевой системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в рамках нормативно-правовой базы.

6.2. Осуществляет руководство и ведомственный контроль состояния условий и охраны труда в подведомственных организациях.

6.3. Информировывает о нормативно-правовой документации по вопросам охраны труда.

6.4. Оказывает помощь в организации обучения и проверке знаний работников в области условий и охраны труда.

6.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда в организациях.

6.6. Осуществляет контроль предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.7. Приостанавливает частично или полностью деятельность подведомственных организаций при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

6.8. Ежегодно информирует горком профсоюза о состоянии охраны труда и производственного травматизма в организациях образования.

6.9. Работодатели в соответствии с требованиями законодательства:

6.9.1. Обеспечивают безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования организаций образования:

– обучение и инструктаж работников, проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

– выдачу специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты;

– беспрепятственный допуск представителей государственной инспекции труда, представителей и уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций для проведения проверок состояния условий охраны труда в организациях образования, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.9.2. Выделяют средства на охрану труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

Финансируют проведение специальной оценки условий труда рабочих мест.

Работники организации не финансируют расходы по охране труда.

6.9.3. Обеспечивают обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.9.4. Сохраняют место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

6.9.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья из-за невыполнения работодателем требований по охране труда предоставляют работнику другую работу, соответствующую

его квалификации, на время устранения такой опасности, либо оплачивают возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.9.6. Обеспечивают за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.9.7. Предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Горком профсоюза, профсоюзные комитеты, председатели и заместители председателей первичных профсоюзных организаций (далее профсоюзные органы) совместно с представителями работодателя:

6.10.1. Осуществляют контроль за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдением требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.

6.10.2. Обеспечивают организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в организациях.

Организуют работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профессиональных союзов.

6.10.3. Разрабатывают самостоятельный раздел коллективного договора по охране труда и ежегодно принимаемое соглашение по охране труда.

6.10.4. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в определении степени вины застрахованного работника при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением заключения по форме, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

6.10.5. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда. Представитель профсоюзной организации включается в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.10.6. Осуществляют общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективных договоров и соглашений, условий трудовых договоров в части охраны труда и здоровья, установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

6.11. Горком профсоюза совместно с учебно-методическим центром Объединения организаций профсоюзов Ярославской области проводят обучение уполномоченных по охране труда от профсоюзных комитетов организаций муниципальной системы образования.

6.12. Стороны могут предусматривать доплаты уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда от профсоюзных комитетов за выполнение возложенных на них обязанностей.

7. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Региональным отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, уставами организаций, коллективными договорами.

7.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Должностные лица, виновные в нарушении прав членов Профсоюза или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

7.3. Распространяются на выборных освобожденных работников Профсоюза социальные гарантии и льготы, система оплаты и стимулирования труда и другие льготы, предусмотренные для членов соответствующего трудового коллектива. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность) или другая равноценная с их согласия.

7.4. Стороны договорились о том, что:

7.4.1. Работодатели:

- обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности и не препятствовать созданию профсоюзных организаций в муниципальной системе образования;
- предоставляют профсоюзному органу учреждения бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет);
- предоставляют профсоюзному органу по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и др.;
- включают представителей Профсоюза в состав управляющих, наблюдательных советов, комиссий организации по тарификации, аттестации рабочих мест, по проведению специальной оценки условий труда и охране труда, социальному страхованию, по изменению статуса, типа и организационно-правовой формы образовательной организации и других коллегиальных органов организации;
- обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счет горкома, обкома профсоюза;
- обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами кредитного потребительского кооператива «Образование», перечисление взносов на счет КПК.

7.4.2 Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, перечисляя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1 %.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором, отраслевым соглашением.

7.4.3. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) подлежат:

- распределение учебной нагрузки (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ - 947/96);
- утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- разработка методики расчета размеров оплаты труда и критериев оценки деятельности различных категорий персонала организаций (Постановление Правительства Ярославской области от 24 марта 2013 г. № 435-п);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 24 марта 2010 г. № 209);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);
- применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ч.3 ст.196 ТК РФ);

– разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);

– расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

– проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

7.5. Стороны признают гарантии для избранных в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности:

7.5.1. Работники, члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, в который они избраны; руководители профсоюзных органов (председатель и заместитель председателя) — без учета мнения горкома профсоюза.

7.5.2. Увольнение по инициативе работодателя, изменение определенных сторонами 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, поощрительных и других выплат) работника, входящего в состав профсоюзных органов, допускается в установленном законом порядке по предварительному согласию профсоюзного органа, членом которого он является. Увольнение по указанным основаниям председателей первичных профсоюзных органов организаций допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа – горкома профсоюза.

После окончания выборных полномочий в течение 2-х лет увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов (председатель и заместитель), допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего органа, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

7.5.3. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе пленумов, президиумов, совещаний, семинаров, проводимых профсоюзом, освобождаются от производственной работы, но не более 36 рабочих часов в год, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в установленном законом порядке.

7.5.4. Иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, соглашениями и коллективными договорами организаций .

7.6. Департамент образования:

7.6.1. Содействует в предоставлении, в случае необходимости, городскому комитету профсоюза бесплатно помещения, средств связи, оргтехники для осуществления своих уставных функций.

7.6.2. Приглашает представителей горкома профсоюза для участия в работе совещаний департамента образования мэрии города Ярославля, собраний работников и работодателей муниципальной системы образования по вопросам социально-экономического развития, выполнения условий данного Соглашения, коллективных договоров.

7.6.3. Согласовывает с горкомом профсоюза проекты нормативных документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников муниципальной системы образования.

7.6.4. Включает горком профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

Предоставляет горкому профсоюза полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативные акты и материалы, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников образования.

7.6.5. Включает председателя горкома профсоюза в состав членов коллегии департамента образования мэрии города Ярославля, городской комиссии по аттестации руководящих работников муниципальных образовательных организаций.

7.6.6. Включает представителей горкома в состав жюри (комиссий) муниципальных конкурсов (муниципальных этапов конкурсов) профессионального мастерства.

7.6.7. Своевременно рассматривает обращения, заявления, предложения профорганов и в случае их отклонения дает мотивированное заключение.

8. Обязательства профсоюза

Горком профсоюза, первичные профсоюзные организации:

8.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, способствуют установлению социального согласия в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины.

8.2. Представляют и защищают права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представляют во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили в письменной форме профсоюзный комитет представлять их интересы и ежемесячно перечисляют денежные средства в установленном размере из заработной платы указанных работников на счет первичной профсоюзной организации.

8.3. Направляют в департамент образования заявления о нарушениях работодателем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, настоящего Соглашения с требованием информирования профсоюза о результатах рассмотрения заявлений, а в случаях подтвердившихся фактов нарушения, допущенных руководителями, о применении к ним мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

Горком профсоюза своевременно информирует департамент образования о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Соглашения с целью разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

8.4. Осуществляют контроль:

- за соблюдением работодателями (их представителями) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;
- за предоставлением работодателями (их представителями) работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
- за расходованием в организациях системы образования фонда оплаты труда;
- за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников-членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации;

- за соблюдением работодателями (их представителями) правил ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;
- за соблюдением работодателями (их представителями) порядка предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- за обеспечением безопасных условий и охраны труда;
- за соблюдением других социально-трудовых норм.

8.5. Осуществляют защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывают бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих.

8.6. Участвуют в работе комиссий по установлению работникам объема педагогической нагрузки (тарификации), аттестации работников, по проведению специальной оценки условий труда и охране труда, социальному страхованию и других.

8.7. Выделяют финансовую помощь в соответствии со сметой горкома профсоюза на единовременные выплаты особо нуждающимся работникам организаций системы образования – членам профсоюза (болезнь, кража, смерть близких родственников, пожар и др.).

8.8. При наличии профсоюзных финансовых средств первичная профсоюзная организация по решению профсоюзного комитета частично компенсирует работникам-членам профсоюза стоимость санаторной путевки.

8.9. Оказывают педагогическим работникам консультационную помощь в оформлении пенсий.

8.10. За работником отрасли, ушедшим на пенсию или уволенным по сокращению штатов и имеющим статус безработного, сохраняют по его желанию профсоюзное членство на период трудоустройства.

8.11. Содействуют профессиональному росту педагогических и других работников муниципальных организаций системы образования, улучшению условий труда, быта, осуществляют культурно-массовую, оздоровительную работу.

8.12. Информировуют о системе негосударственного пенсионного обеспечения работников образования на основе НПФ «Образование и наука».

8.13. Информировать о социальной поддержке членов Профсоюза на основе кредитного потребительского кооператива «Образование».

8.14. Обеспечивают детей членов Профсоюза билетами на новогодние праздники с частичной оплатой их за счет средств профсоюза; участвуют в организации отдыха работников организаций муниципальной системы образования и их детей.

8.15. Используют различные формы и средства наиболее полного информирования первичных профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

8.16. За активное участие в деятельности Профсоюза члены профсоюза решением профкома могут отмечаться следующими видами поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование (за счет средств первичной профсоюзной организации);
- награждение ценным подарком (за счет средств первичной профсоюзной организации);
- награждение Почетными грамотами и другими знаками отличия в профсоюзе (ст. 11 Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

9. Порядок реализации и контроль за выполнением Соглашения

9.1. Стороны договорились осуществлять содействие реализации настоящего Соглашения. Текст настоящего Соглашения доводится департаментом образования до сведения работодателей, горкомом профсоюза – до сведения первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза.

9.2. Ход и промежуточные результаты выполнения Соглашения рассматриваются на совещаниях Ярославского городского комитета для председателей первичных профсоюзных организаций не реже одного раза в год.

9.3. Соглашение направляется в семидневный срок на уведомительную регистрацию в департамент по социальной поддержке населения и охране труда мэрии города Ярославля.

9.4. Подведение итогов выполнения Соглашения проводится на Пленуме Ярославского городского комитета профсоюза с участием представителей

департамента образования мэрии города Ярославля, и доводится до сведения организаций отрасли, первичных профсоюзных организаций.

9.5. В течение срока действия Соглашения стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в организациях в области социальных и экономических отношений.

9.6. В период действия настоящего Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

9.7. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, они вступают в действие автоматически.

9.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

к Территориальному
отраслевому соглашению по
организациям системы
образования
города Ярославля на 2016-2018 гг.

**Перечень
работ с неблагоприятными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, не
входящие в дополнительный фонд оплаты труда**

1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12 % должностного оклада:
 - 1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.
 - 1.2. Работы по травлению клише и форм глубокой печати.
 - 1.3. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.
 - 1.4. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
 - 1.5. Работы по получению пробных оттисков с форм плоской печати, печатание малотиражных работ.
 - 1.6. Работы по фальцовке отпечатанной продукции.
 - 1.7. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
 - 1.8. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподдачи.
 - 1.9. Чистка котлов в холодном состоянии.
 - 1.10. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧЧ.
 - 1.11. Вывоз мусора и нечистот.

- 1.12. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
- 1.13. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
- 1.14. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- 1.15. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
- 1.16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
- 1.17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- 1.18. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
- 1.19. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
- 1.20. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
- 1.21. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
- 1.22. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
- 1.23. Работа на типографских и литьевых машинах.
- 1.24. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
- 1.25. Работа за дисплеями ЭВМ.
- 1.26. Работа на деревообрабатывающих станках.
- 1.27. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.

- 1.28. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.
- 1.29. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.
- 1.30. Работы с выделением летучих соединений свинца и олова, в том числе ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине, заправка автомобилей этилированным бензином на колонках без дистанционного управления, пайка радиаторов автомобилей.
- 1.31. Зарядка аккумуляторов.
- 1.32 Ремонт автомобилей, используемых для перевозки нечистот.
- 1.33. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т. д. вручную, механизированным и механическим способом.
- 1.34. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.
- 1.35. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
- 1.36. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
- 1.37. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
- 1.38. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
- 1.39. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячей мастике и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей, отнесенных к 2–4 классам опасности.
- 1.40. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.
- 1.41. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый).
- 1.42. Нанесение пленочных покрытий, проведение процессов очистки и травления полупроводниковых и керамических материалов и пластин.

- 1.43. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.
- 1.44. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- 1.45. Работы, связанные с переработкой различных видов сырья, выработкой текстильных, трикотажных и нетканых материалов, обработкой и крашением этих видов сырья и материалов.
- 1.46. Работы, связанные с переработкой, выработкой, крашением обувных, кожгалантерейных, шорно-седельных, валяльно-войлочных, дубильно-экстрактных, меховых, кожевенных и кожсырьевых материалов. Введение новых технологических процессов и выпуск готовой продукции.
- 1.47. Слесарные и другие работы по обработке оргстекла и пластмасс.
- 1.48. Работы с применением ядохимикатов.
- 1.49. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
- 1.50. Вулканизационные работы (при ремонте аглолент, при выполнении НИР и ОКР с применением процесса вулканизации).
- 1.51. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.
- 1.52. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.
- 1.53. Гибка листов из стали, алюминиевых сплавов любой толщины и формы на прессах, станках и гибочных вальцах в холодном состоянии.
- 1.54. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.
- 1.55. Вывозка древесины на лесозаготовке.
- 1.56. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.
- 1.57. Работа с эпоксидной смолой.

- 1.58. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.
- 1.59. Сверление пневмоинструментом.
- 1.60. Пропитка антисептиком и другими химическими веществами 2-4-го классов опасности и механическая обработка изделий и деталей из древесины.
- 1.61. Ведение процесса транспортировки и укладки цементностружечной массы на поддоне или в форме.
- 1.62. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.
- 1.63. Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- 1.64. Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов.
- 1.65. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.
- 1.66. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.
- 1.67. Обшивка термоизоляций котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.
- 1.68. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.
- 1.69. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.
- 1.70. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.
- 1.71. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).
- 1.72. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

к Территориальному
отраслевому соглашению по
организациям системы образования
города Ярославля на 2016-2018 гг.

Порядок

учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 годы, Региональным отраслевым соглашением по организациям системы образования Ярославской области на 2015–2017 годы, территориальным отраслевым соглашением и коллективным договором случаях, представители работодателя, орган управления образования (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).
2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.
4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).
5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в организации (организациях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

к Территориальному
отраслевому соглашению по
организациям системы
образования
города Ярославля на 2016-2018 гг.

Дата и исходящий номер документа _____

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

ПИСЬМО

**руководителя организации о получении мотивированного мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии
со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации**

_____ направляет проект

(наименование организации)

(наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме
мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта.

Приложение на _____ листах.

Руководитель организации _____

(подпись)

(фамилия, инициалы)

к Территориальному
отраслевому соглашению по
организациям системы
образования
города Ярославля на 2016–2018 гг.

**Примерный образец мотивированного мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации
по проекту локального нормативного акта**

Дата и исходящий номер документа _____

(наименование организации)

(должность, Ф.И.О. руководителя организации)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа профсоюзной организации)

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем локального
нормативного акта _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

_____ рассмотрел полномочным составом Письмо
работодателя № ____ от « ____ » _____ 20__ г. по
проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

Обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и
законность принятия нормативного акта работодателя.

На заседании « ____ » _____ 20__ г.

(наименование выборного профоргана)

на основании статей 371, 372 Трудового кодекса Российской Федерации проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, условий коллективного договора и соглашений при подготовке проекта _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

и утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа первичной профорганизации)

по проекту _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

Представленный работодателем проект _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы, подтверждающие (не подтверждающие) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса Российской Федерации, статьями _____ иного федерального закона (и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие _____ данного _____ нормативного _____ акта), пунктам (статьям) _____ соглашения, пунктам _____ (статьям) _____ Коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям и т.д. _____

На основании изложенного _____ считает возможным

(наименование профоргана)

(невозможным) принятие работодателем _____

(наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель первичной

профсоюзной организации _____

(подпись, печать) (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной
организации _____ от

(наименование выборного органа)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Получил (а) _____

(Ф.И.О. руководителя организации)

« ____ » _____ 20 ____ г. _____

(подпись)

к Территориальному
отраслевому соглашению по
организациям системы
образования
города Ярославля на 2016–2018 гг.

Порядок
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при
расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.
2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.
3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.
4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).
5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в организации (организациях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.
6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

к Территориальному
отраслевому соглашению по
организациям системы
образования
города Ярославля на 2016–2018 гг.

Дата и исходящий номер документа _____
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

ПИСЬМО

**руководителя организации о получении мотивированного мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации
в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса
Российской Федерации**

_____ направляет проект
(наименование организации)

приказа о расторжении трудового договора с _____

_____ (ФИО работника полностью, должность, профессия, место работы
увольняемого работника)

в соответствии с пунктом 2 (3, 5) части первой статьи 81 Трудового кодекса
Российской Федерации и обоснование к нему с приложением следующих
документов: _____

(перечень всех необходимых документов, послуживших основанием для
принятия _____ работодателем

_____ (решения о расторжении трудового договора по указанным основаниям)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме
мотивированное мнение по проекту данного приказа.

Приложение на _____ листах.

Руководитель организации _____

(подпись)

(фамилия, инициалы)

к Территориальному
отраслевому соглашению по
организациям системы
образования
города Ярославля на 2016-2018 гг.

**Примерный образец оформления мотивированного мнения
выборного органа первичной профсоюзной организации
по проекту приказа (распоряжения) работодателя**

Дата и исходящий номер документа _____

(наименование организации)

(должность, Ф.И.О. работодателя)

ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

о проекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

_____ рассмотрел полномочным составом Письмо

(наименование органа первичной профсоюзной организации)

№ _____ от «_____» _____ 20__ г. по
проекту _____

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания
работодателем

на заседании «_____» _____ 20__ г. _____ .

(наименование профоргана)

На основании статей 371, 373 Трудового кодекса Российской Федерации проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового законодательства, коллективного договора при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с

(Ф.И.О. работника полностью, должность, место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.2 (3,5) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации утверждено следующее мотивированное мнение:

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

(наименование выборного органа первичной профорганизации)

по проекту _____

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с _____

(Ф.И.О. работника полностью, должность, место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.2 (3,5) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и приложенные к нему документы, подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями _____ Трудового кодекса Российской Федерации, статьями _____ иного федерального закона, содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения), статьями _____ законов субъекта Российской Федерации, содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения), пунктам _____ Соглашения, пунктам _____ Коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

Проект приказа (распоряжения) учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с _____.

На основании изложенного _____ считает возможным

(наименование профоргана)

(невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с _____

(Ф.И.О. работника полностью, должность, место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.2 (3,5) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Председатель первичной профсоюзной организации _____

(подпись, печать) (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации _____

(наименование выборного органа)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Получил (а) _____

(Ф.И.О. работодателя)

« ____ » _____ 20 ____ г. _____

(подпись)

к Территориальному
отраслевому соглашению по
организациям системы
образования
города Ярославля на 2016-2018 гг.

Примерное положение о премировании работников организации

1. Общие положения

1.1. Премияльный фонд формируется за счет части средств стимулирующего фонда оплаты труда, экономии средств фонда оплаты труда и внебюджетных средств.

1.2. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.

1.3. Премиирование производится в соответствии с Положением, которое разрабатывается администрацией, согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

2. Порядок премирования

2.1. Размер премии определяется приказом руководителя организации, который издается на основании решения премиальной комиссии.

2.2. В состав премиальной комиссии входят:

- руководитель или его заместитель;
- председатель профсоюзной организации;
- 2-3 рядовых члена коллектива, в т.ч. и из вспомогательного, обслуживающего персонала.

Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива и оформляется приказом руководителя организации.

2.3. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией организации и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

2.4. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся ежеквартально (варианты: по четвертям, полугодиям, ежемесячно).

3. Условия премирования

3.1. Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава организации, правил

внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по организации, служат основанием для лишения премии. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

3.2. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса и не зависит от стажа работы.

3.3. Работники могут поощряться премией, как к юбилейным датам организации, так и самого работника. При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы организации.

4. Показатели премирования

4.1. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и качественное планирование учебно-воспитательного процесса;
- качественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по предмету, воспитательную работу с учащимися;
- качество знаний, умений и навыков учащихся (по итогам контроля во всех его формах);
- санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета (классной, групповой комнаты), работу по наполнению материальной базы кабинета (комнаты), эффективное использование кабинета (комнаты) в учебно-воспитательном процессе;
- качественное исполнение обязанностей классного руководителя (оцениваются проведенные мероприятия, участие в общешкольных мероприятиях);
- дежурство работников по учреждению;
- ведение школьной и классной учетно-отчетной и другой документации;

4.2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

4.3. Руководители и их заместители, другой административный персонал премируются, кроме общих оснований, за:

- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации.

4.4. Руководитель организации премируется решением или приказом органа управления образованием.

Конкретные показатели (в баллах, процентах и т.д.) разрабатываются организацией самостоятельно в зависимости от конкретных условий.