




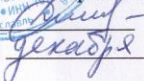
Департамент образования мэрии
города Ярославля

Директор департамента

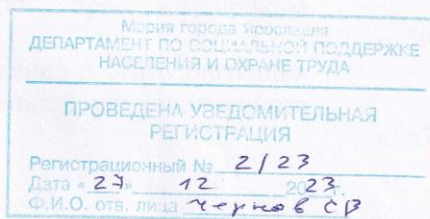

Е.А. Иванова
«26» 12 2023 г.



Ярославская городская организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
Председатель городской организации
Профсоюза образования


Н.М. Дженишаев
«26» декабря 2023 г.

Территориальное отраслевое соглашение по организациям муниципальной системы образования города Ярославля на 2024 – 2026 годы



г. Ярославль
2024

Оглавление

1.	Общие положения	с. 3
2.	Гарантии занятости. Трудовые отношения	с. 7
3.	Оплата труда. Гарантии и компенсации	с. 12
4.	Рабочее время и время отдыха	с. 18
5.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	с. 23
6.	Условия и охрана труда	с. 28
7.	Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза	с. 32
8.	Обязательства профсоюза	с. 37
9.	Порядок реализации и контроль за выполнением Соглашения	с. 40
10.	Приложение 1. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	с. 42
11.	Приложение 2. Письмо руководителя организации о получении мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации	с. 44
12.	Приложение 3. Примерный образец мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту локального нормативного акта	с. 45
13.	Приложение 4. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя	с. 47
14.	Приложение 5. Письмо руководителя организации о получении мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации	с. 49
15.	Приложение 6. Примерный образец оформления мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проекту приказа (распоряжения) работодателя	с. 50
16.	Приложение 7. Примерное положение о стимулирующих выплатах (премиях, вознаграждениях) единовременного характера	с. 53

1. Общие положения

Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на основе норм трудового законодательства, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Отраслевым соглашением между Министерством просвещения Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы, Региональным отраслевым Соглашением по организациям системы образования Ярославской области на 2023 – 2024 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 Ярославской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее именуемым «городская организация Профсоюза») с целью осуществления комплекса мер по обеспечению социально-экономических, правовых и профессиональных прав, гарантий и льгот работников образования, и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, входящих в муниципальную систему образования города Ярославля (далее именуемая МСО).

1.2. Действие Соглашения распространяется на муниципальные образовательные учреждения, муниципальные учреждения, осуществляющие обучение, и другие муниципальные учреждения, находящиеся в ведении департамента образования (далее именуемые образовательные организации, организации МСО), в которых созданы первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее именуемые «первичные профсоюзные организации» и «Профсоюз»), стоящие на учете в городской организации Профсоюза.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов

Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации.

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

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях МСО, 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, профсоюзных организаций и коллективов организаций. Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организаций МСО.

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 городская организация Профсоюза, ее первичные профсоюзные организации выступают в качестве единственных полномочных представителей коллективов организаций МСО, подведомственных департаменту образования, при разработке и заключении соглашений и коллективных договоров, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе 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 выборный 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 и льготы работникам организаций МСО, 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 по социально-экономическим и другим вопросам организаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организаций.

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

1.7. Стороны договорились:

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

– осуществлять содействие в реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной

организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации;

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

– содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях;

– осуществлять систематический мониторинг коллективно-договорного регулирования и выполнения принятых обязательств в образовательных организациях.

1.8. При выплате единовременного вознаграждения по итогам оценки эффективности деятельности руководителя за календарный год учитывать развитие социального партнерства, используя следующие критерии:

– положительная динамика профсоюзного членства в организации МСО;

– наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией;

– подведение итогов выполнения положений и обязательств коллективного договора работодателем и первичной профсоюзной организацией;

– участие в городских и областных профсоюзных конкурсах;

– награждение Знаком Ярославской городской организации Профсоюза образования «Высокий уровень социального партнерства», грамотами руководящих органов Профсоюза образования;

– отсутствие нарушений трудового законодательства, включая Федеральный закон от 12.01.1996 № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.9. Соглашение заключено на три года, вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 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 2026 года.

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

1.11. Текст Соглашения размещается на официальном сайте департамента образования (раздел Ярославской городской организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

Тексты коллективных договоров в актуальной редакции размещаются на сайтах организаций МСО в разделе «Документы».

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, нормативными правовыми актами, локальными актами и коллективным договором организации.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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 МСО 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 обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Уставом организации МСО, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, и настоящим соглашением.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Работникам, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель продолжает вести трудовые книжки.

Формирование информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, подавшего письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжается в электронном виде.

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

инструкцией, профессиональным стандартом либо квалификационной характеристикой по должности.

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 органа первичной профсоюзной организации 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, установленные Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, которые снижают уровень прав и гарантий работника, 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 заместителей руководителей, 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.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами

и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, 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 Российской Федерации (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 МСО 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 городской организации 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 МСО, 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 городской организации 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.

2.10. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы в соответствии со статьями 312.1 – 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

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. В целях развития демократического, государственно-общественного характера управления размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда организациями самостоятельно, при обязательном участии выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективных договорах, в том числе в форме положений об оплате труда.

3.3. 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.4. Оплата труда работников организаций МСО, финансируемых из средств городского и областного бюджетов, осуществляется в соответствии с решениями муниципалитета города Ярославля.

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

3.5.1. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

3.5.2. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

3.5.3. 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 Российской Федерации.

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 выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.5.4. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации 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 выборного органа первичной профсоюзной организации по представлению руководителя организации системы образования. Работодатель представляет в выборный орган первичной профсоюзной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

3.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени за месяц и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

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, оплату труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты 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.

3.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего распорядка, коллективным договором или трудовым договором в срок не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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.

3.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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. (ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации).

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.9 Стороны пришли к соглашению, что:

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

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

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

3.9.4. Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с муниципальным учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет оплата труда производится с применением повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере $K_{сп} = 1,3$. (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23).

Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 лет.

3.9.5. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим ведомственные награды министерств Российской Федерации, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Министерства просвещения, Министерства образования и науки) Российской Федерации (медали, почетные звания, нагрудный знак, знак отличия) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности; Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенным благодарности Президента Российской Федерации; государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения, устанавливается надбавка к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности), в размерах, установленных Решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23.

3.9.6. 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.

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

3.9.8. 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.

3.9.9. 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.

3.9.10. 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.

3.10. Департамент образования:

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

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

3.10.3. 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).

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 или опасным условиям труда в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется сокращенная продолжительность рабочего дня не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором работника на основании данного Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. (ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

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 Российской Федерации 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.

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 9 календарных дней;

класс 3.4 не менее 12 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, преемственности классов (групп) (если это не противоречит интересам обучающихся), 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.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

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 органа первичной

профсоюзной организации до ухода работников в отпуска, 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 непедagogическими 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 органа первичной профсоюзной организации для непедagogических 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. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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 организаций МСО к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, 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 не предоставление 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.

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 МСО, 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, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Стороны считают, что:

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

5.1.2. Экономия фонда оплаты труда распределяется организациями МСО самостоятельно на основании локальных актов образовательной организации о стимулирующих выплатах работникам организации, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) коллективного договора организации. Приказы о материальном поощрении работников организации в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и оказание материальной помощи в пределах фонда экономии заработной платы не может рассматриваться как нецелевое расходование средств.

5.1.3. За педагогическими работниками организаций МСО, участвующими в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стороны считают необходимым обеспечение безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования вне места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд работников.

5.1.4. Педагогические работники отрасли имеют льготы по аттестации в соответствии с разделом 7 Регионального отраслевого соглашения по организациям системы образования Ярославской области на 2023 – 2024 годы.

5.1.5. Педагогическим работникам организаций МСО, осуществляющих образовательную деятельность, по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и

другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного Порядка, определяются коллективным договором организации.

5.1.6. Работодатели совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации проводят социально-культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

5.1.7. Педагогическим работникам муниципальных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с образовательным учреждением в течение 5 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, работающим в сельской местности, на основании заявления производится выплата единовременного пособия. Единовременное пособие выплачивается по основному месту работы в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам за норму часов педагогической работы при заключении трудового договора с образовательным учреждением, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора.

В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23).

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

5.1.8. 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;
- проведение молодежных профессиональных конкурсов;
- 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.

5.1.9. 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.

5.1.10. Работодатель с учетом финансово-экономического положения организации, имеет право предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых выходных дня. 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;
- проводов члена семьи для участия в специальной военной операции и его встречи – 1 день;
- празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день;
- работы без листка нетрудоспособности в течение календарного года: руководителям организаций МСО – 1 календарный день, работникам организаций МСО до 3 календарных дней.

Решение о предоставлении указанных оплачиваемых отпусков принимается:

- работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в отношении работников организации МСО;

– директором департамента образования в отношении руководителей организаций МСО.

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 и далее каждые 5 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 выборным органом первичной профсоюзной организации 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 муниципальное учреждение здравоохранения «Санаторий «Ясные зори» с учетом личных заявлений работников в пределах количества путевок, выделенного отрасли в соответствии с постановлением мэрии. Выделение курсовок (путевок) организациям МСО соотносится с численностью работающих в них. В организациях МСО создаются комиссии, устанавливающие очередность предоставления путевок работникам, в состав которых включаются представители первичных профсоюзных организаций.

Информация о количестве путевок, использованных работниками организации МСО, предоставляется департаментом образования в Ярославскую городскую организацию Профсоюза образования 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.

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

6. Условия и охрана труда

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровье работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Департамент образования:

6.1. В рамках своих полномочий и нормативной и правовой базы обеспечивает функционирование отраслевой системы управления охраной труда и безопасность образовательного процесса в организациях МСО.

6.2. Предусматривает ежегодное финансирование организаций МСО на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда, и здоровье работников.

6.3. Осуществляет контроль состояния условий и охраны труда в подведомственных организациях.

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

6.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда в организациях.

6.6. Осуществляет контроль за предоставлением гарантий и компенсаций работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1, 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда в соответствии с трудовым законодательством.

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 городскую организацию Профсоюза о состоянии охраны труда и производственного травматизма в организациях МСО, проводит учет и анализ причин производственного травматизма.

6.9. Работодатели в соответствии с требованиями законодательства:

6.9.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, разработанной в соответствии со ст. 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

6.9.2. Организуют разработку инструкций по охране труда для каждой должности, профессии и вида работ образовательных организаций, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений организаций повышенной опасности, согласуют их с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждают.

6.9.3. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором организации МСО и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.9.4. 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.

6.9.5. 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.

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

6.9.7. 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.

6.9.8. 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.

6.9.9. Обеспечивают за счет средств организации МСО проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Освобождают работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

Конкретный день (дни) прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

Создают условия и обеспечивают средства защиты работников исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки в период распространения опасных инфекций.

6.9.10. Предусматривают в коллективных договорах дополнительные меры поддержки семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

6.9.11. Предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, повышенную оплату труда работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 1,2,3 или 4 степени, либо опасным условиям труда в соответствии с трудовым законодательством.

6.10. Городская организация Профсоюза, профсоюзные комитеты, председатели 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, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

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

Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организуют их обучение и оказывают помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

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

6.10.3. Участвуют в разработке Положения о системе управления охраной труда и других локальных актов по охране труда.

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

6.10.5. Участвуют в расследовании несчастных случаев в организации МСО, в определении степени вины застрахованного работника при несчастном случае.

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

6.10.7. 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. Городская организация Профсоюза совместно с учебно-методическим центром Союза «Объединение организаций профсоюзов Ярославской области» проводят обучение уполномоченных по охране труда от профсоюзных комитетов организаций МСО.

6.12. Стороны могут предусматривать доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов за выполнение возложенных на них обязанностей и представлять лучших уполномоченных (доверенных) лиц к профсоюзным и иным отраслевым наградам.

7. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Региональным отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, Уставами организаций, коллективными договорами организаций МСО.

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:

– соблюдают права и гарантии Профсоюза, способствуют его деятельности и не препятствуют созданию первичных профсоюзных организаций в муниципальной системе образования;

– рассматривают в обязательном порядке предложения, требования работников, принятые на профсоюзных конференциях, собраниях, при проведении коллективных акций. Принимают меры по их реализации в течение месяца со дня внесения на рассмотрение уполномоченных органов, должностных лиц;

– предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации 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 выборному органу первичной профсоюзной организации право вести на официальном сайте образовательной организации страницу о деятельности ППО и обеспечивают его техническое сопровождение;

– предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;

– обеспечивают принятие локальных нормативных актов образовательной организации, регулирующих социально-трудовые отношения работников с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации;

– включают представителей Профсоюза в состав управляющих, наблюдательных советов, комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации работников, проведению специальной оценки условий труда и охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и других;

– обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное, своевременное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы на расчетные счета городской и областной организаций Профсоюза.

7.4.2 Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет 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 являющиеся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективным договором, отраслевым соглашением.

7.4.3. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения соответствующего профсоюзного органа в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса Российской Федерации подлежат:

- распределение учебной нагрузки (порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 N 1601);
- утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 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 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 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 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разработка критериев оценки деятельности различных категорий персонала организаций (Решение муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (ч.3 ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ч.3 ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

7.5.1. Работники, члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в который они избраны; руководители профсоюзных органов (председатель и заместитель председателя) — без учета мнения городской организации 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 выборных профсоюзных органов, допускается в установленном законом порядке по предварительному согласию выборного профсоюзного органа, членом которого он является. Увольнение по указанным основаниям председателей первичных профсоюзных органов организаций допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа – городской организации 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 основной 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, городской организации Профсоюза бесплатно помещения, средств связи, оргтехники для осуществления своих уставных функций. Размещает информационные материалы городской организации Профсоюза на соответствующей странице официального сайта департамента образования мэрии города Ярославля.

7.6.2. Приглашает представителей городской организации 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 городской организации Профсоюза проекты нормативных документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников муниципальной системы образования.

7.6.4. Включает городскую организацию Профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

Предоставляет городской организации 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 городской организации Профсоюза в состав членов коллегии департамента образования мэрии города Ярославля, городской комиссии по аттестации руководящих работников муниципальных образовательных организаций, иные рабочие группы и комиссии департамента образования.

Включает заместителя председателя городской организации Профсоюза в состав комиссии департамента образования мэрии города Ярославля по осуществлению ведомственного контроля по соблюдению трудового законодательства.

7.6.6. Включает представителей городской организации Профсоюза в состав жюри (комиссий) муниципальных конкурсов (муниципальных этапов конкурсов) профессионального мастерства.

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

7.6.8. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа первичной профсоюзной организации признается значимой для деятельности образовательной организации, и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.6.9. Департамент образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность первичных профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

8. Обязательства профсоюза

Городская организация Профсоюза, первичные профсоюзные организации, входящие в ее структуру:

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 профсоюзных органов о результатах рассмотрения заявлений, а в случаях подтвердившихся фактов нарушения, допущенных руководителями, о применении к ним мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 Трудового кодекса Российской Федерации).

Городская организация 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 во время их профессиональной переподготовки, повышении квалификации и аттестации;
- за соблюдением работодателями (их представителями) правил ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей; формированием в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника;
- за соблюдением работодателями (их представителями) порядка предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- за обеспечением охраны труда, выполнением противоэпидемиологических мероприятий;
- за соблюдением других социально-трудовых норм.

8.5. Оказывают бесплатную правовую помощь членам профсоюза. Представляют и защищают трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и суде.

8.6. Участвуют в работе комиссий по установлению работникам объема педагогической нагрузки (тарификации), по проведению специальной оценки условий труда и охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и других.

В состав аттестационной комиссии образовательной организации по аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

8.7. Выделяют финансовую помощь в соответствии со сметой городской организации 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.

При наличии финансовых средств городская организация Профсоюза частично компенсирует работникам-членам профсоюза стоимость путевок в санатории и детские оздоровительные лагеря согласно утвержденного реестра, оказывает материальную помощь при рождении ребенка, бракосочетании работников отрасли-членов Профсоюза образования.

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 организаций МСО, улучшению условий труда, быта, осуществляют культурно-массовую, оздоровительную работу.

8.12. Информировуют о системе негосударственного пенсионного обеспечения работников образования.

8.13. 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.

8.14. 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.

8.15. За активное участие в деятельности Профсоюза члены профсоюза решением выборного органа первичной профсоюзной организации и выборного органа городской организации Профсоюза могут отмечаться следующими видами поощрений:

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

8.16. Городская организация Профсоюза:

- проводит профсоюзные конкурсы для первичных профсоюзных организаций;
- определяет для награждения 10 лучших руководителей организаций МСО по итогам работы за календарный год с целью развития социального партнерства;
- принимает участие в финансировании муниципальных конкурсов профессионального мастерства.

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, городской организацией Профсоюза – до сведения первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза в течение одного календарного месяца со дня подписания.

9.2. Ход и промежуточные результаты выполнения Соглашения рассматриваются на совещаниях городской организации Профсоюза с участием председателей первичных профсоюзных организаций не реже одного раза в год.

9.3. Соглашение после подписания Сторонами 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 за прошедший год проводится в первом полугодии текущего года на Пленуме городской организации Профсоюза с участием представителей департамента образования, и доводится до сведения организаций МСО, первичных профсоюзных организаций.

9.5. В течение срока действия Соглашения стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию социально-трудовых конфликтов в организациях МСО.

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.

Порядок

учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Министерством просвещения Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы, Региональным отраслевым соглашением по организациям системы образования Ярославской области на 2023 – 2024 годы, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации, 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.

Приложение 2
к Территориальному отраслевому
соглашению по организациям
муниципальной системы
образования города Ярославля на
2024 – 2026 годы

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)

**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 первичной 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 органа первичной профсоюзной организации)

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 профсоюзной организации)
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 выборного органа первичной профсоюзной организации) (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 первичной профсоюзной организации)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Получил(а) _____ (Ф.И.О. руководителя организации)

« ____ » _____ 20 ____ г. _____ (подпись)

**Порядок
учета мотивированного мнения выборного органа первичной
профсоюзной организации 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 орган первичной профсоюзной организации (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 не достижении 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.

Приложение 5
к Территориальному отраслевому
соглашению по организациям
муниципальной системы
образования города Ярославля на
2024 – 2026 годы

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)

**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)

(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)
рассмотрел полномочным составом

Письмо № _____ 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 выборного органа первичной профсоюзной организации)

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 профсоюзной организации)
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 (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 первичной профсоюзной организации)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Получил(а) _____

(Ф.И.О. работодателя)

« ____ » _____ 20 ____ г. _____

(подпись)

Приложение 7
к Территориальному отраслевому
соглашению по организациям
муниципальной системы
образования города Ярославля на
2024 – 2026 годы

Приложение к положению о
системе оплаты труда
МОУ _____

С учетом мнения выборного
органа первичной профсоюзной
организации
Протокол от _____ № _____

Утверждено приказом
от _____ № _____

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ (ПРЕМИЯХ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ) ЕДИНОВРЕМЕННОГО ХАРАКТЕРА

1. Общие положения.

1.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ярославля, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Ярославля», Уставом учреждения и коллективным договором муниципального образовательного учреждения _____ (далее – Учреждение) устанавливаются стимулирующие выплаты (премии, вознаграждения) единовременного характера.

2. Источники выплаты стимулирующих выплат (премий, вознаграждений).

2.1. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета, средств от приносящей доход деятельности.

2.2. Конкретный объем средств, предусмотренный Учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

2.3. Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату поощрительных выплат (премий, вознаграждений) из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда Учреждения в целом.

2.4. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

3. Условия назначения и виды выплат работникам.

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников Учреждения может осуществляться в виде:

3.1.1. Единовременных премий (за месяц) за достижение высоких показателей в работе:

- успешное выполнение важных (срочных) и ответственных поручений;
- проведение разовых мероприятий муниципального учреждения, городского, областного и других уровней;
- представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях;
- участие в методической работе;
- за результативность выполнения работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- _____ (другое).

3.1.2. Единовременного вознаграждения за достижение высокой результативности по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год - *выбрать*), в том числе по показателям оценки эффективности в рамках эффективного контракта;

3.2. К важным (срочным) и ответственным поручениям относятся поручения, требующие административных, организационных и других решений в разовом порядке при реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

3.3. Единовременное вознаграждение за определенный период производится в соответствии с утвержденными приказом директора Учреждения показателями эффективности деятельности каждого работника.

3.4. При определении конкретного размера премии работнику учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

4. Порядок назначения выплат.

4.1. Для назначения выплат руководитель Учреждения представляет в комиссию по установлению выплат стимулирующего и социального характера, обеспечивающую демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления выплат. В состав комиссии Учреждения по установлению выплат стимулирующего и социального характера в обязательном порядке входит представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Руководитель Учреждения вправе вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера единовременного премирования (вознаграждения) работнику либо полной его отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного задания (работы), невыполнение задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера выплаты (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

4.3. На основании представленной аналитической информации, а также на основании информации об объеме средств на стимулирование, представляемой бухгалтерией Учреждения, комиссия рассматривает вопрос об установлении конкретных размеров выплат (в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу (ставке заработной платы) в трудовом договоре или в абсолютном размере) каждому работнику. Решение комиссии оформляется протоколом, в котором указывается наименование должности каждого работника, подлежащего премированию, фамилии, имени, отчества работника и суммы выплаты. Протокол подписывается каждым членом комиссии.

4.4. На основании решения комиссии директором Учреждения издается приказ о выплатах работникам.

4.5. Выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Учреждения.

4.6. Работнику, имеющему дисциплинарные взыскания, единовременное премирование (вознаграждение) не выплачивается.

4.7. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного бюджета, по не зависящим от Учреждения причинам директор учреждения имеет право приостановить выплату премий либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.8. Стимулирующие выплаты директору Учреждения производятся на основании приказа департамента образования мэрии города Ярославля в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.9. Суммы единовременного премирования учитываются при исчислении среднего заработка в порядке, предусмотренном Правительством Российской Федерации.

5. Заключительные положения.

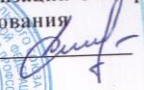
5.1. Положение о премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений) является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Учреждения.

5.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения общего собрания работников (статья 53 ТК РФ) и (или) выборного органа первичной профсоюзной организации.

В настоящем документе прошито,
пронумеровано, скреплено подписью и
печатью 55 листов
(Пятьдесят пять) листов

Председатель Ярославской городской
организации Общероссийского Профсоюза
образования



Н.М.Дженишаев

