

Утверждено:

Приказ начальника Управления
образования Администрации
городского округа Клин

№ 186-30 от 12.10.2019 г.



Е.В. Завальнюк
М.П.

Председатель Клинской районной
организации профсоюза работников
народного образования и науки



В.В. Васильцова
М.П.

«12» 10 2019 г.

Территориальное соглашение

между

Управлением образования Администрации
городского округа Клин

и

Клинской районной организацией профсоюза
работников
народного образования и науки

г. Клин 2019 г

1. Общие положения.

1.1. Настоящее территориальное Соглашение между Управлением образования Администрации городского округа Клин (далее-Управление образования) и Клинской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки(далее-Профсоюз) (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, и другими законодательными и нормативными актами.

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

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при оформлении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства (*ст. 46 ТК РФ*).

1.4. Сторонами Соглашения являются:

Клинская районная организация профсоюза работников народного образования и науки (в дальнейшем – Профсоюз) в лице районного комитета профсоюза (в дальнейшем – РК) – полномочный представитель членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия РК по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных Профсоюзом (*ст. 29, 30 ТК РФ*);

Управление образования Администрации городского округа Клин (в дальнейшем – Управление), - полномочный представитель работодателей (*ст. 34 ТК РФ*).

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания «14» октября 2019 г. и действует в течение трех лет с момента заключения.

Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключению отраслевого территориального соглашения на новый период.

1.6. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

работников (в том числе совместителей) муниципальных образовательных организаций и Управления образования, являющихся членами Профсоюза;

работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия РК по предмету настоящего Соглашения;

руководителей муниципальных образовательных организаций, Управления образования, являющиеся членами Профсоюза;

выборных и штатных работников районного комитета Профсоюза работников народного образования и науки;

работников МУ «МЕТОДИЧЕСКИЙ КАБИНЕТ»;

работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Геологоразведочный техникум», являющихся субъектами отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Московской области.

Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных организациях городского округа Клин, в которых созданы первичные профсоюзные организации.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в комиссию по заключению и контролю выполнения Соглашения (далее – Комиссия).

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

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

1.10. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

1.10.2. проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.

2.1. Управление образования доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных организаций, а РК - до сведения председателей выборных профсоюзных органов.

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение №1).

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Управления образования и РК не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов образовательных организаций.

2.5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств. *(см. 5.27-5.34. КоАП РФ)*

2.6. Управление образования в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей образовательных организаций и должностных лиц Управления образования.

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

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

3. Экономика и управление образованием.

3.1. Управление образования обязуется в установленном порядке и в пределах их компетенции:

3.1.1 своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников сферы образования, направленные на обеспечение нормального функционирования образовательных организаций.

3.1.2. учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного бюджета и по внесению в течение года изменений в утвержденный бюджет;

3.1.3. направлять в РК Профсоюза проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников образовательных организаций, и принимать их с учетом мотивированного мнения РК Профсоюза;

3.1.4. предоставлять РК Профсоюза по его запросу информацию о численности, составе работников, размере средней заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому увольнению работников, а также другую необходимую информацию;

3.1.5. способствовать сохранению статуса муниципальных образовательных организаций в организационно-правовой форме учреждения;

При реорганизации или ликвидации образовательных организаций обеспечить участие представителей соответствующих выборных органов Профсоюза в комиссиях по реорганизации, ликвидации образовательных организаций. *(ст. 21. ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);*

3.1.6. Способствовать обеспечению в образовательных организациях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу изменения типа образовательной организации на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления образовательной организации и закреплению в уставах образовательных организаций порядка управления образовательной организацией, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующей образовательной организации на автономную организацию;

3.1.7. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательных организаций (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

3.2 РК обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках устава:

3.2.1 обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия РК по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных Профсоюзом;

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

3.2.3 использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций;

3.2.4. осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

3.2.5 в необходимых случаях инициировать проведение независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

3.3. В целях развития социального партнерства Стороны договорились совместно:

3.3.1 строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности;

3.3.2 содействовать заключению коллективных договоров в образовательных организациях. Не допускать принятия обязательств в коллективных договорах, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования в Московской области и настоящим Соглашением;

3.3.3 включать для проведения взаимных консультаций представителей РК Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально - трудовых отношений;

3.3.4 в целях снижения социальной напряженности, Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся

порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам.

3.3.5 принимать участие в организации, подготовке и проведении семинаров по охране труда, оплате труда, трудовому и пенсионному законодательству;

3.3.6 участвовать в проведении муниципальных этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Воспитать человека», «Педагогический дебют» и других конкурсов, спартакиад, фестивалей, слетов, смотров художественной самодеятельности и т.п.;

3.3.7 учитывать при выдвижении руководителей образовательных организаций на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий, мнение РК Профсоюза.

3.3.8 оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза в образовательных организациях.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), регулируются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором и индивидуальным трудовым договором.

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Проект типового трудового договора, разработанного в образовательной организации и предлагаемый для заключения работникам, поступающим на работу, должен быть согласован с первичной профсоюзной организацией.

4.4. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно

подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

4.5 Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором.

4.6. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч. 6, ст. 58 ТК РФ*).

4.7. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.8. Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

4.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм и условий оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения организации Профсоюза в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации. О введении новых норм и условий оплаты труда работники должны быть извещены письменно не позднее, чем за два месяца.

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

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

4.12. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием образовательных организаций – не менее чем за три месяца (*ч. 1, ст. 82 ТК РФ*).

4.13. К массовому единовременному высвобождению относится:

4.13.1 ликвидация образовательной организации;

4.13.2 сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;
- 20% - в течение 60 календарных дней;
- 30% - в течение 90 календарных дней;

4.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части 1 статьи 81, абзацем 3 части 1 статьи 84, пунктом 2 статьи 278, пунктами 1, 2 статьи 336 ст. ст. Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

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

4.16. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников, в том числе в случае несоответствия уровня образования или стажа работы требованиям профессионального стандарта.

4.17. Стороны рекомендуют образовательным организациям внести в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более*

низкому) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют:

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

4.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников (п.п. 1, 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации), увеличивается до трех месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет.

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

В этом случае работодатель обязан возместить неполученный работником средний заработок за весь период его несвоевременной выплаты. При этом заработная плата за время отсутствия работника на своем рабочем месте не начисляется. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте не допускается.

4.20. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем образовательной организации, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового

кодекса Российской Федерации, принимается только после взаимных консультаций с РК Профсоюза.

4.21. Внесение в трудовой договор, заключаемый Управлением образования с руководителем муниципальной образовательной организации, иных оснований для прекращения трудового договора, предусмотренных ч. 3 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации, может вводиться только с учетом мнения РК Профсоюза.

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

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

Руководителям общеобразовательных организаций, с целью реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, разрешается ведение преподавательской работы в той же или другой образовательной организации для детей в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), а руководителям профессиональных образовательных организаций - не менее 360 часов в год (*подпункт а) пункта 8 Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", утверждённых Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 N 781*).

5. Оплата труда.

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

5.1. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц - 7 и 22 числа *(если сроки выплаты заработной платы в организациях не совпадают, то приводится полный перечень сроков выплаты заработной платы по каждой организации)*

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, соответствующий установленным требованиям, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере, установленном действующим законодательством *(ст. 236 ТК РФ)*.

5.3. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее – Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки.

Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, производится пропорционально отработанному времени.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала *(ст. 136 ТК РФ)*.

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

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

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

5.6. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

~~До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, а также отсутствия действующих результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов (далее – Перечень) (приложение № 2 к Соглашению).~~

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

5.7. Стороны договорились:

5.7.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям при разработке положения об Управляющем Совете образовательной организации предусматривать функцию утверждения Перечня оснований для стимулирующих выплат работникам.

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

На установление стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определять процент из общего объёма стимулирующих выплат образовательной организации (в

соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Клин). Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций, утвержденным нормативным правовым актом Администрации или приказом Управления образования по согласованию с РК Профсоюза.

На установление стимулирующих выплат администрации организации определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Перечнем, утвержденным Управляющим Советом образовательной организации.

На установление стимулирующих выплат работникам образовательной организации определять процент из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников, в соответствии с Перечнем, утвержденным Управляющим Советом образовательной организации.

5.8. Положение о премировании является обязательным приложением к Положению об оплате труда работников образовательной организации и (или) коллективному договору образовательной организации.

Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и выплат стимулирующего характера являются обязательными приложениями к Положению об оплате труда работников образовательной организации и (или) коллективному договору образовательной организации.

5.9. Рабочий день работников образовательных организаций вследствие особого характера труда по согласованию с выборным профсоюзным органом может быть разделен на части с перерывом более двух часов.

При работе в таком режиме работнику устанавливается доплата в размере 30% от ставки заработной платы (*норма действует в отношении работников с установленной продолжительностью рабочего дня: ст. 105 ТК РФ; п. 3.3. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утв. Приказом Минобнауки России от 11.05.2016 №536*).

5.10. Наполняемость классов (групп) устанавливается в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Московской области.

5.11. Оплата труда при подмене временно отсутствующего по уважительной причине работника осуществляется на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) в соответствии со штатным расписанием образовательной организации.

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

5.13. Медицинские работники, остающиеся в штатах образовательных организаций, получают надбавки за продолжительность непрерывной работы в размере, установленном Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Клин.

5.14. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам настоящим Положением, повышаются на 10 процентов:

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

5.15 Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам настоящим Положением, повышаются на 20 процентов:

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

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

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

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

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

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

5.18. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа руководителя организации со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;
- при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

5.19. Руководящим работникам, специалистам и другим работникам организаций за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:

- в организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями

здоровья, (далее – ограниченные возможности здоровья) – на 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов – педагогическим работникам);

- в общеобразовательных организациях, имеющих интернат – на 15 процентов.
- в образовательных организациях, осуществляющих обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – на 20 процентов;
- педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов (при наличии соответствующего медицинского заключения), обучающихся с использованием дистанционных образовательных технологий - на 20 процентов;
- педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации - на 20 процентов;
- специалистам психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктов - на 20 процентов;
- педагогическим работникам в общеобразовательных организациях с наименованием «гимназия», «лицей» - на 15 процентов;
- директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных организациях - на 15 процентов;
- заведующим, воспитателям, старшим воспитателям дошкольных образовательных организаций, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе - на 10 процентов;
- женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов подряд) - на 30 процентов.

5.20 В случаях, когда работникам организаций предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

5.21. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО (*Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»*).

5.22. Выплата вознаграждения за классное руководство в рамках педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (*Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»*).

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

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (*ст. 190 ТК РФ*).

6.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*ст. 100 ТК РФ*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка каждой образовательной организации.

6.3. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Категории работников с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 3 к настоящему Соглашению (*ст. 101 ТК РФ*).

Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определены в Приложении № 4 к настоящему Соглашению (*В*

случае наличия указывается нормативный правовой акт органов местного самоуправления ст. 119 ТК РФ).

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

- педагогическим работникам общеобразовательных организаций при подмене временно отсутствующих педагогов этой организации- из расчета один день за десять подмен;
- при работе без больничных листов в течение календарного года- три календарных дня;
- председателям профсоюзных комитетов и профорганизаций - до десяти календарных дней в год за общественную работу (по согласованию с РК профсоюза);
- библиотекарям (заведующим библиотеками) в случае их привлечения к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени (письмо Минобрнауки от 08.08.2011г. №03-495 «О вступлении в силу приказа Минздравсоцразвития России от 31.05.2011г. №448Н») – не менее трех календарных дней;
- методистам, в случае их привлечения к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени - не менее трех календарных дней.

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

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

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

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

- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций – 7 календарных дней;
- повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

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

6.7. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

Оплачиваемые свободные от работы дни не подлежат суммированию с основными и дополнительными отпусками и замене денежной компенсацией.

6.9. Лицам, работающим по совместительству (в том числе методистам методического кабинета, работникам органов управления образованием, освобожденным работникам профсоюза), ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

6.10. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённого Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 31.05.2016 г. N 644.

В коллективном договоре образовательной организации закрепляются следующие условия:

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

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

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

6.10.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

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

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

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

за неделю.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12. Кроме случаев, установленных законодательством (*ч. 2, ст. 128 ТК РФ*), работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет. (*ст. 263 ТК РФ данное обязательство необходимо записывать в коллективных договорах образовательных организаций*)

6.13. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

7. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

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

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

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

7.3. За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002г. № 85 (извлечение в Приложении № 5 к настоящему Соглашению);
- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

7.4. Работники, указанные в п. 1.4. настоящего Соглашения имеет право обратиться в выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения со стороны работодателя их трудовых прав.

7.5. Работодатель ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (*ст. ст. 240 - 248 ТК РФ*).

8. Охрана труда и медицинское обслуживание.

8.1. Управление гарантируют:

8.1.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях и учреждениях городского округа;

8.1.2. Содействует созданию и функционированию служб охраны труда в органах управления образованием городского округа, а также введения должности специалиста по охране труда в образовательных организациях, в которых численность работников превышает 50 человек (в соответствии с требованиями ст.217 ТК РФ).

8.1.3. Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований по охране труда руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, и специалистов Управления образования, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

8.1.4. Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности по охране труда в управлении образования и образовательных организаций.

8.1.5. Ежегодно (не позднее 1 февраля) информирует районную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медицинских осмотров и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

8.1.6. Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях городского округа Клин Московской области (в соответствии с Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, от 25.08.2015 г. № 12-1077 Минобрнауки России).

8.1.7. При разработке проекта территориального бюджета на соответствующий год предусматривает затраты образовательных организаций на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение сертифицированных СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1.8. Добивается выполнения образовательными организациями требований и норм охраны труда работников образования и их прав на безопасные рабочие места.

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

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

8.1.11. Иницирует частичное или полное приостановление деятельности образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.12. Направляет в районную организацию Профсоюза все принимаемые решения (приказы) по вопросам охраны труда и здоровья работников и обучающихся.

8.1.13. Обеспечивает технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда беспрепятственный допуск в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях округа без предварительного уведомления, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

8.1.14. Координирует и контролирует деятельность подведомственных образовательных организаций, которые в соответствии с требованиями законодательства обязаны обеспечить за счет работодателей:

8.1.14.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек за счёт средств бюджета, в соответствии с перечнями и в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития от 12 апреля 2011 г. № 302н.

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

8.1.14.3. Предоставление гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

8.1.16. Разъясняет право образовательных организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

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

8.2. Районная организация Профсоюза:

8.2.1. Имеет в своем составе внештатного технического инспектора труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

8.2.2. Содействует созданию общественных комиссий по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организаций Профсоюза.

8.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов по охране труда организаций Профсоюза.

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

8.2.5. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

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

8.2.8. Сообщает главному техническому инспектору труда Профсоюза о групповых, тяжёлых и несчастных случаях со смертельным исходом, происшедшими с работниками образования, в соответствии со ст.229 ТК РФ, для участия в комиссии по расследованию этих несчастных случаев.

8.2.9. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в учреждениях образования, информировать Управление образования Администрации городского округа Клин.

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

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. Стороны при регулировании вопросов в области социальных гарантий, льгот и компенсаций для работников образовательных организаций договорились обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий за счет средств от платных услуг при заключении коллективных договоров в образовательных организациях.

9.2. Работники образовательных организаций вправе получить компенсацию стоимости путевки в детских оздоровительных лагерях в размере, установленном нормативно правовым актом Администрации городского округа Клин.

9.3. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

9.4. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителей муниципальных образовательных организаций, по их заявлению, сохраняется на срок до одного

года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

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

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

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

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

- «Народный учитель»,
- «Заслуженный учитель»,
- «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР,
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»,
- «Народный учитель Российской Федерации»,

- «Заслуженный работник образования Московской области»;
 - имеющих следующие отраслевые награды:
 - «Отличник просвещения СССР»
 - «Отличник народного просвещения»
 - «Отличник профессионально – технического образования РСФСР»
 - «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования
 - «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,
 - полученные до 13.01.1999 и
 - медаль К.Д. Ушинского,
 - «Почетный работник начального профессионального образования России»,
 - «Почетный работник среднего профессионального образования России»,
 - «Почетный работник высшего профессионального образования России»,
 - «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
 - «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
 - «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
 - «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
 - «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
 - «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,
 - «За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
 - «За милосердие и благотворительность»,
 - «Заслуженный работник образования Московской области»,
- полученные после 13.01.1999г., производится без проведения открытого мероприятия.

9.6.2. Победителям, лауреатам конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» и других, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей) образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы (среднего профессионального образования и высшего образования), воспитателей образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы (дошкольного, начального общего, основного общего,

среднего общего) аттестационной комиссией присваивается заявленная квалификационная категория, без проведения экспертизы их профессиональной деятельности.

9.6.3. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»

<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель технологии</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные</p>

	программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена

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

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

9.7 Педагогическим работникам, трудоустраиваемым в муниципальную образовательную организацию в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования, выплачивается единовременное пособие, размер которого устанавливается постановлением Губернатора Московской области от 31.08.2012г. №251-ПГ.

9.8. Педагогические работники, проработавшие в образовательной организации длительный срок и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, имеют право на единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (*исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ*), в порядке и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре образовательной организации.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Права профсоюзного органа образовательной организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 г «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

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

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные

средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

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

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

Заявления работников о перечислении на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов и денежных отчислений в размере 1% из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза хранятся у работодателя. (ч.5. ст. 377 ТК РФ).

10.4. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательной организации производятся:

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

10.5. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания)

без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. *(Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы пункт 10.3.1.)*

10.6. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.. *(Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы пункт 10.3.2.).*

10.7. Взаимодействие руководителей образовательных организаций с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

10.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

10.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (*ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы*).

10.10. Работодатели содействуют проведению общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в вопросах труда, предусматривают в коллективных договорах представления оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам из состава совместных комиссий по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей.

10.15. Стороны рекомендуют муниципальным образовательным организациям производить доплату председателю первичной профсоюзной организации за ведение общественной работы за счет средств работодателя при их наличии и в размерах, установленных коллективным договором (*часть 7 статьи 377 ТК РФ*).

10.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о постоянной комиссии по заключению и контролю
выполнения территориального Соглашения между Управлением образования
Администрации городского округа Клин и районной организацией профсоюза работников
народного образования и науки
на 2019-2021 гг.

1. Общие положения:

1.1. Постоянная комиссия по заключению и контролю за выполнением территориального соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Комиссия) создается приказом Управления образования Администрации городского округа Клин.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в территории.

1.3. Комиссию составляют представители:

- выборного профсоюзного органа территориальной организации;
- органа управления образования.

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

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области», настоящим Положением.

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия территориального соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Соглашения).

1.7. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с отделом социального партнерства Управления развития трудовых ресурсов и охраны труда Министерства социального развития Московской области.

2. Цели и задачи Комиссии:

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

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

3. Права Комиссии:

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- принимать решения в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения в соответствующих органах сельских и поселковых администраций;
- осуществлять контроль за выполнением Соглашения органами местного самоуправления, органом управления образованием, администрацией и профсоюзными организациями;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, управления образованием, профсоюзов, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном Законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением;

4. Организация деятельности Комиссии:

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

4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

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

4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.

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

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

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

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

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует Сопредседателей.

4.10. Материально-техническое обеспечение работы комиссии возлагается на Управление образования Администрации городского округа Клин.

5. Статус члена Комиссии:

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами Российской Федерации и Московской области, Соглашением и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

обращаться в органы местной Администрации, органы управления образованием, РК, Совет работодателей и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;

вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения органов управления образованием, профсоюза и работодателей;

вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;

знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников образовательных учреждений, расположенных на данной территории независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности;

принимать участие в заседаниях органа управления образованием и работы президиума РК Профсоюза по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и согласовании Сопредседателя.

ПЕРЕЧЕНЬ**работ, при выполнении которых имеются риски
воздействия вредных производственных факторов.**

Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.

Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.

Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.

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

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

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

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

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

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

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

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

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

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

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

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

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Перечень может быть дополнен, изменен.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым
устанавливается ненормированный рабочий день.

Руководитель (директор, начальник, заведующий)
Заместитель руководителя, старший мастер
Руководитель структурного подразделения
Главный специалист (главный бухгалтер, главный инженер и т.д.)
Методист, инструктор-методист (включая старшего)
Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, кассир, старший кассир, счетовод
Концертмейстер
Педагог – организатор
Старший вожатый
Дежурный по общежитию
Дежурный по режиму (включая старшего)
Комендант общежития
Секретарь учебной части (диспетчер)
Шеф – повар
Секретарь, секретарь – машинистка, секретарь – стенографистка.
Делопроизводитель

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

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

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

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

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

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

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

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

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства.

(в ред. Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. N 85)

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

Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

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

Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты.

Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

II

Работы: по приему и выплате всех видов платежей;

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

Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.