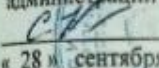


Начальник Управления образования
администрации г-к Кисловодска
 Ю. В. Бутин
« 28 » сентября 2017г.



И.о. председателя Кисловодской
городской организации Профсоюза
работников народного образования и
науки Российской Федерации



Т.М. Фенева
« 28 » сентября 2017г.

Отраслевое соглашение
по муниципальным учреждениям образования
города-курорта Кисловодска
на 2017-2020 годы

Российская Федерация
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
Ставропольского края
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
города-курорта Кисловодска
357700, г. н. Кисловодск, ул. Губина, 28
тп. 7-89-87, факс 7-89-88

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
города-курорта Кисловодска
Коллективный договор
зарегистрирован в
уведомительном порядке
С 18.09.2017
За № 64/138 от 24.09.2017
Регистрация произведена
Сл.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации г-к Кисловодска на 2017-2020 годы (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2017-2020 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений и иных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации города – курорта Кисловодска (далее - организация).

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации льготы.

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

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

- работники организаций (далее - работники), в отношении которых функции полномочия осуществляет управление образования администрации города – курорта Кисловодска, в лице их полномочного представителя – Кисловодской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- работодатели, в лице их полномочного представителя – управления образования администрации города-курорта Кисловодска, (далее- Управление образования).

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей учреждений, в отношении которых функции полномочия учредителя осуществляет Управление образования и имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. В организациях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на расчетные счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Профсоюз, первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, найма, увольнения, стипендиального и других форм обеспечения студентов, а также по вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.4.2. В тех случаях, когда на работников организаций, в установленном порядке, одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.4.3. Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.4.4. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

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

1.4.5. Управление образования и Профсоюз осуществляют анализ коллективных договоров образовательных организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

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

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

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

1.5. В течение одного календарного месяца с момента подписания настоящего соглашения Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных организаций, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст соглашения размещается на официальных сайтах Управления (<http://uokk.org/>) и Профсоюза (<http://profkisl.edusite.ru>)

1.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с 28 сентября 2017 года и действует по 27 сентября 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты сторонами не позднее 28 июня 2020 года. По взаимному согласию стороны могут продлить действие Соглашения в соответствии с трудовым законодательством.

1.7. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации Ставропольского края.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

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

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на городском и локальном уровнях.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №596 «О долгосрочной государственной политике», №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», приоритетных национальных проектов, муниципальной программы города-курорта Кисловодска «Развитие образования» Постановление администрации города-курорта Кисловодска Ставропольского края от 07.08.2017 года № 777.

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства. Проводить предварительное обсуждение на заседаниях городской отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования (далее – Отраслевая комиссия) нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений.

2.2. Управление образования:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, утвержденными законом Ставропольского края о бюджете Ставропольского края на соответствующий финансовый год и плановый

период, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным, учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию, переподготовке, повышению квалификации педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных организаций дошкольного, общего и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания государственных муниципальных услуг в области образования.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе городской аттестационной комиссии для аттестации руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе, совещаний, комиссий, аппаратных совещаниях при начальнике управления образования, рабочих групп при разработке программ в сфере образования и других мероприятиях.

2.2.6. Для обеспечения мер социальной защиты педагогов, при реализации приоритетного национального проекта «Образование», включает представителей Профсоюза в конкурсные комиссии (советы, рабочие группы) по отбору претендентов, экспертные советы (группы, комиссии) по оценке материалов.

2.2.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, иных показателей заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными, муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. В ходе реализации соглашения регулярно обменивается информацией с Профсоюзом, по мере необходимости проводит рабочие совещания и взаимные консультации создает совместные рабочие группы по вопросам, относящимся к предмету настоящего Соглашения.

2.2.9. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.10.Учитывает мнение Профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень муниципальных организаций, тип которых не может быть изменен на автономную организацию.

2.2.11.Рекомендует образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

2.2.12.Рекомендует образовательным учреждениям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

2.3.Профсоюз:

2.3.1.Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и законных интересов работников организаций.

2.3.2.Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям 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.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

2.3.5.Проводит экспертизу проектов нормативных актов администрации г-к Кисловодска, затрагивающих права и интересы работников организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования. Направляет замечания и предложения в Управление образования, Совет города, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы.

2.3.6.Обращается в органы исполнительной и законодательной власти Ставропольского края, Главе города-курорта Кисловодска, городской Думе, с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

2.3.8.Содействуетпроведениюспециальнойоценкиусловийтруда работников.

2.3.9.Участвует в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, городских смотров.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

3.1.В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1.Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно–договорного регулирования социально–трудовых

отношений, соблюдать определенные обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на городском и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утвержденной Приказом №01-10/490-ОД от 14.06.2017г. (далее - Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства в отрасли на городском уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

Отраслевая комиссия в праве разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

3.1.4. Определять совместным решением сторон состав Отраслевой комиссии формировать её на основе соблюдения принципов равноправия сторон и полномочности их представителей.

Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательных организациях на принципах законности, демократии, информационной открытости учёта общественного мнения, в том числе с участием представителей Профсоюза.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением;

предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Руководителям образовательных организаций, первичным профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. Содействовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на городском уровне.

3.2. Управление образования обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов (в случаях наделения Управления соответствующими полномочиями), затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

Руководителям образовательных организаций, осуществлять аналогичный, по отношению к соответствующим выборным органам Профсоюза, порядок подготовки и принятия локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные, трудовые права и интересы работников.

При этом порядок согласования конкретизируется в коллективных договорах.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей Профсоюза в работе органов государственно-общественного управления организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников. Способствовать осуществлению в организациях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы организаций в связи с изменением типа организации с обязательным участием первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников автономной организации членом наблюдательного совета.

3.2.3. Способствовать обеспечению в подведомственных организациях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующей организации на автономную организацию на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления организации.

3.2.4. Способствовать обеспечению в подведомственных учреждениях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу, об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение на общем собрании работников образовательного учреждения.

3.3. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений участвовать в городских и краевых конкурсах «Лучший коллективный договор», «Лучший социальный партнер».

3.4. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений, в том числе в целях осуществления рейтинга образовательных организаций, подведомственных Управлению, учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения.

3.6. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают

положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г.Париж, 5октября1966г.).

3.7.Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Соглашению или в связи с ним, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон.

IV. Трудовые отношения

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

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

Заклучение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.2.С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок действия (ч.2ст.59ТКРФ), который определяется уставом учреждения или Соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательной организации, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия президиума Профсоюза.

4.1.3.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения Ставропольского края (муниципального учреждения, муниципального образования Ставропольского края) (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений *Ставропольского края на 2013-2018 годы, утверждённой Распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 г.№ 548-рп*). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

4.1.4.Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

-размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий

порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

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

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

4.1.6. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, 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, руководящими иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, учебно-методических кабинетов, информационно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий, необходимый для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется учредителем.

4.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- не допускать в образовательных учреждениях заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем;

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационный справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в управление Пенсионного фонда России г-к Кисловодска;

- расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- Переезд работника на новое место жительства;
- Зачисление на учебу в образовательную организацию;
- Выход на страховую пенсию по старости (мужчины-60лет, женщины – 55 лет);
- Необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- Необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- В других случаях, предусмотренных локальными актами, коллективным договором образовательной организации.

4.1.8. Каждый работник образовательного учреждения не зависимо от занимаемой должности при осуществлении своих должностных обязанностей призван:

-исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательного учреждения;

-соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;

- проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений, быть доступным, открытым и доброжелательным;
- соблюдать культуру речи и не допускать использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз;
- дорожить своей репутацией, не заниматься, аморальной и противоправной деятельностью;
- исключить действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде, чтобы выглядеть достойно своего положения.

4.2. Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- в коллективных договорах преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе), работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет, работников пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет.

4.3. Управление образования и Профсоюз договорились проводить совместные ежегодные тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в муниципальных образовательных организациях.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений стороны исходят из того, что:

5.1.1. Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными, краевыми, муниципальными и иными нормативными актами Российской Федерации, Ставропольского края, г-к Кисловодска.

5.1.2. До установления Правительством Российской Федерации (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования минимальный гарантированный уровень оплаты труда для каждой профессиональной квалификационной группы устанавливается в соответствии с приложением №1.

5.1.3. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным или краевым законодательством.

5.2. Работодатели по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности а также недопущения какой бы то ни было дискриминации-различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевыми муниципальными бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников; стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60%;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, none ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

-применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

-определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнением трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год), если иное не установлено правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

-вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

5.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки(оклада)заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории –со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия– со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора науки кандидата наук-со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

5.6. Образовательные учреждения (структурные подразделения), реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, (приложением №2).

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

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

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

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными(особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;
- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее

7 календарных дней; повышенная оплата труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действующим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.8. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

5.10. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей в следствие непредвиденной задержки, неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляется по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.11. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных учреждений на основании типовых норм труда, установленных соответствующими федеральными органами исполнительной власти; сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.12. Не допускается изъятие средств из фонда оплаты труда у организации, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.

Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых организацией государственных, муниципальных услуг.

5.13. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией в пределах средств направленных на оплату труда, в том числе внебюджетных, по согласованию с выборным профсоюзным органом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях и регулируются Положением об оплате труда работников и (или) Положением о порядке и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.14. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда работников на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях.

5.15. Стороны рекомендуют устанавливать выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных организаций в пределах утвержденного объема средств фонда стимулирующих выплат, что закрепляется в коллективном договоре и Положении об оплате труда работников.

5.16. Для педагогических работников наполняемость классов, групп, установленная Порядками организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, с учетом санитарных правил и норм, является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры такой доплаты организация определяет по согласованию с первичной профсоюзной организацией, что устанавливается коллективным договором и другими локальными нормативными актами организации в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.17. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа и мотивации педагогического труда стороны совместно добиваются:

5.17.1. Конкретных этапов и последовательного приближения оплаты труда работников образования к уровням, предусмотренным законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

5.17.2. Ежегодно вносить предложения в проект бюджета города-курорта Кисловодска по увеличению оплаты труда работников муниципальных

организаций, в том числе получающих субсидии для финансового обеспечения выполнения муниципальных услуг (выполнения работ) из бюджета г-к Кисловодска.

5.17.3. Не допускать снижения государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных организаций соответствующих профессионально-квалификационных групп на территории города-курорта Кисловодска.

Своевременного и в полном объеме выделения из местного бюджета средств на оплату труда с учетом повышения ставок и окладов.

5.17.4. Введения стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы всем категориям работников образовательных организаций.

5.17.5. Расширения диапазона дифференциации размеров должностных окладов (ставок) и повышения уровня оплаты труда педагогических, научно-педагогических и других работников высшей квалификации, в том числе за наличие почетных званий и иных государственных наград.

5.17.6. Сохранения размеров выплат к должностным окладам и ставкам заработной платы за работу в образовательных организациях с детьми, имеющими отклонения в развитии, детьми, нуждающимися в длительном лечении, предусмотренных законодательством Ставропольского края.

5.18. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

5.18.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и другая педагогическая работа).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.18.2. Выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы впервые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.18.3. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.18.4. При получении дополнительного профессионального образования за работниками сохраняется средняя заработная плата, место работы (должность), производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.18.5. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.18.6. Образовательные учреждения, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

5.18.7. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (*приложение №3*).

5.18.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
 - рассмотрением аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
 - сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.
- Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является

заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающее данное основание.

5.18.9.Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

-иных периодов, препятствующих реализации прав работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

5.19. Стороны договорились:

5.19.1.Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.19.2.Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.19.3.Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.19.4.Применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы предусматриваемый Едиными рекомендациями по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст.135, ст.144 ТК РФ.

5.19.5.Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, финансируемых из бюджета г-к Кисловодска, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих

выплат, установленных указанным категориям работников на краевом уровне.

Регулярно обсуждать на заседаниях Отраслевой комиссии вопросы, связанные с изменениями условий оплаты труда.

5.19.6. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.19.7. В целях не допущения нарушений в оплате труда при совмещении профессий(должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы. Производить оплату труда при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.19.8. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.19.9. Ежегодно анализировать реализацию Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ставропольском крае» на 2013-2018 годы» в части социально-экономического положения работников образования, уровня их оплаты труда и условий жизни.

5.19.10. С целью поддержки молодых педагогических кадров рекомендовать установить стимулирующую выплату работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулированию их труда в течение первых трех лет педагогической работы, в размере 50 % от ставки заработной платы.

5.19.11. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный №11081).

5.19.12. Рекомендовать Управлению образования, образовательным организациям:

- не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам, за

исключением случаев аварийного состояния здания и угрозе жизни обучающихся;

- предусматривать в коллективных договорах направление до 60% средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности на оплату труда с начислениями. Положение о порядке расходования средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, является приложением к коллективному договору и согласовывается с выборным профсоюзным органом.

5.20. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые пол месяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, производят их выплату с уплатой процентов (денежной компенсацией) в соответствии с обязательствами, предусмотренными коллективным договором, но не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

5.21. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

5.22. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

5.23. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и не рабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные

суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

6.1.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

6.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

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

6.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

6.3. Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям предоставляются свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

6.4. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

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

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

6.7. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

VII. Условия и охрана труда

Для улучшения условий труда в муниципальных образовательных организациях стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Управление образования:

7.1.1. Выносит на рассмотрение органов исполнительной и законодательной власти г-к Кисловодска предложения о финансировании мероприятий по охране труда в организациях отрасли.

7.1.2. Способствует созданию службы охраны труда либо назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда в структуре подведомственных образовательных организаций. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда подведомственных образовательных организаций.

7.1.3. Способствует прохождению курсового обучения и аттестацию знаний норм, правил по охране труда, пожарной и экологической безопасности руководителей подведомственных образовательных учреждений, руководителей и специалистов Управления образования, в соответствии с законодательством РФ и Ставропольского края.

7.1.4. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками, обобщает государственную отчётность за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании Управления образования и президиума городской организации Профсоюза с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

7.1.5. Ежегодно до 15 декабря информирует Профсоюз о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда, на проведение специальной оценки условий труда по условиям труда в подведомственных учреждениях.

7.1.6. Обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных учреждениях образования, с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации.

7.1.7. Содействует развитию социального партнерства с Профсоюзом по проведению мониторинга условий труда в муниципальных образовательных организациях, в организации проведении смотров-конкурсов по охране труда, в оказании практической помощи образовательным организациям в выполнении трудового законодательства по охране труда.

7.2. Управление образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективных договорах и уточняется в соглашениях об охране труда являющимися приложениями к ним.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011г. №300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.2.2. Обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённом приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011г. №

302н,с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213ТКРФ.

7.2.3.Создают в соответствии со статьей 217 ТК РФ службы охраны труда, вводят должность специалиста по охране труда в подведомственных организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11 марта 1998г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.2.4.Создают в соответствии со статьей 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.5. Привлекают представителей Профсоюза, внештатного технического инспектора труда Профсоюза к участию в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

7.2.6. Принимают меры материального стимулирования уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов за проведение работы в образовательных организациях в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

7.2.7.Обеспечивают работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2.8.Организуют оценку условий труда и обеспечивают контроль и своевременность ее проведения в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г .№ 426-ФЗ « О специальной оценке условий труда».

7.2.9. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками образовательных организаций.

7.2.10. Предусматривают возможность выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.3.Профсоюз:

7.3.1. Организует обучение уполномоченного по охране труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля создания безопасных условий труда, обеспечивает первичные организации Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

7.3.2.Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая внештатного

технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности организации.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте в следствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.3.7. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

7.3.8. Совместно с Управлением образования обобщает и распространяет опыт работы внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда и участвует в конкурсах название «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Управление образования:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений образования по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

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

8.1.4. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускает массовых сокращений работников, заранее планирует трудоустройство высвобождаемых работников. Принимает меры в целях сохранения социально-трудовых прав работников и гарантий профсоюзной деятельности в условиях аутсорсинга и(или) аутстаффинга.

8.1.5. Рекомендует руководителям, осуществляющим управление муниципальными образовательными организациями не осуществлять в течение учебного года в образовательных организациях организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

8.1.6. В целях обеспечения повышения квалификации педагогических работников ежегодно при формировании бюджета города-курорта Кисловодска добивается включения средств, необходимых для планового дополнительного профессионального образования педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов-всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе по направлениям подготовки «Образование и педагогика» и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

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

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждений.

8.4.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;

5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;

10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности занятых свыше 200 работающих.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих, определяются в коллективных договорах муниципальных образовательных учреждениях.

8.4.3. Содействовать проведению городских конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, студенчества и др.

8.4.4. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными учреждениями, как инструмента кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы со финансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда «Образование и наука».

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в городе и особенностей деятельности учреждений;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленным и трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом городского органа занятости и Кисловодской городской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации. Впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
 - использованию целевой подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений;
- 8.6. Управление образования совместно с руководителями подведомственных учреждений осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников, за счет:
- актуализации внутри отраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
 - развития системы непрерывного педагогического образования на основе интегрированных учебных планов и ресурсосберегающих технологий; - профессиональной переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
 - применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством.
- 8.7. Стороны подтверждают:
- 8.7.1. Направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки осуществляется не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.
- 8.7.2. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в которой работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательной организации профсоюзный представитель).
- 8.7.3. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:
- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;
 - победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;
 - получение ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;
 - победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;
 - наличие наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия,

почтенная грамота Думы Ставропольского края, почтенная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

-наличия ученой степени кандидата и доктора наук по профилю деятельности.

8.7.4. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

8.7.5. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

8.7.6. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

8.7.7. Квалификационная категория, установленная по должностям 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.

8.7.8. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

-Педагогическому работнику не может быть отказано в прохождении аттестации по причине истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

8.8. В целях защиты интересов педагогических работников работодателям рекомендуется:

-письменно предупреждать работников об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за три месяца;

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

-направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации(переподготовку) в случае его признания в результате

аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.9. В целях реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования, поощрения лучших педагогических работников города-курорта Кисловодска осуществлять ежегодное(ко Дню учителя) награждение Грантами Главы города лучших педагогических работников учреждений образования по пяти номинациям.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации расширению льгот и гарантий работников отрасли.

9.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер, направленных на повышение уровня пенсионного обеспечения работников образовательных учреждений, в том числе путем их участия в государственных программах в области пенсионного обеспечения, корпоративных пенсионных программах;
- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

9.3. Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организацию культурно-массовой работы;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств организаций на оздоровление работников;
- обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости;
- выплату единовременного денежного вознаграждения работникам при выходе на пенсию в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда;
- планирование затрат с целью осуществления оплаты труда, сохранения гарантий работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссий;
- педагогическим работникам учреждений образования (в том числе руководящим работникам) предоставление мест в дошкольных образовательных учреждениях города во внеочередном порядке;

-работникам дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования предоставление льготы в размере 50% от оплаты за пребывание детей в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях.

9.4. Стороны согласились совместно формировать предложения Думе города-курорта Кисловодска по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников образовательных учреждений:

-выделению ежегодно ко Дню Учителя всем работникам образования премии в размере оклада, а при уходе в очередной отпуск–материальной помощи в размере не менее двух должностных окладов;

-при увольнении работников в связи с выходом на страховую пенсию по старости (по возрасту) выплаты пособия в размере не ниже 5 минимальных размеров оплаты труда;

-по установлению всем работникам надбавок за непрерывный стаж работы.

9.5. Стороны согласились в целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в образовательных организациях:

- предусматривать в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы в виде доплаты как молодым специалистам (педагогам) в размере 50% от ставки, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода;

- создать необходимые условия для трансляции молодыми педагогами опыта собственной педагогической деятельности на уровне образовательной организации, муниципальном и краевом уровнях, помощь при аттестации;

- производить выплату единовременного пособия на обустройство молодым педагогам образовательных учреждений города-курорта Кисловодска в размере 10 000 рублей.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 199 г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополья, настоящего Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, на 2017-2019годы, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

10.2.1. Взаимодействовать с выборными профсоюзным и органами посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (установлен ст. 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации 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 обязательным для сторон.

Выбор конкретной формы производится на основании Трудового кодекса РФ, Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашения.

10.2.2. 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 в организациях.

10.2.3. Включают по уполномочию работников представителей профсоюзных организаций в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

10.2.4. Предоставлять выборному профсоюзному органу 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 профсоюзного органа.

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

10.2.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания

работников и обучающихся в общежитии, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

10.2.9. По согласованию с выборным профсоюзным органом производить:

- Распределение учебной нагрузки;
- Утверждение расписания занятий;
- Установление системы оплаты труда;
- Установлении, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- Распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- Размеры повышения заработной платы в ночное время;
- Утверждение должностных обязанностей работников;
- Утверждение графиков отпусков;
- Принятие Положений о дополнительных отпусках;
- Изменение условий труда.

10.2.10.С учетом мнения выборного профсоюзного органа рассматривать следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- Привлечение к сверхурочным работам;
- Разделение рабочего времени на части;
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Массовые увольнения;
- Установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- Создание комиссий по охране труда;
- Составление графиков сменности;
- Снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1года со дня его применения;
- Определение форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых должностей, профессий и специальностей;
- Установление сроков выплаты заработной платы работников;
- Другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

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

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

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

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях совместных с работодателем советах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами городского совета Профсоюза – не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, городского соглашения - не менее 7 рабочих дней.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

10.4.2. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации - его правопреемник, а в случае ликвидации - Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.4.2. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально - трудовые права, гарантии и льготы, действующие в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию;

10.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

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

10.6. 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 настоящего Соглашения.

10.7. Работникам образовательных учреждений, избранным председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, устанавливается не менее 25% должностного оклада (ставки заработной платы) ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, положение об оплате труда работников и другие локальные акты образовательного учреждения).

10.8. По представлению Профсоюза стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют руководителям образовательных организаций и первичным органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.9. Управление образования рекомендует работодателям образовательных организаций:

10.9.1. Содействовать деятельности Профсоюза всех уровней, направленной на защиту трудовых прав работников сферы образования.

10.9.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

10.9.3. Управлению образования предоставлять безвозмездно выборным органам Профсоюза бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет (при наличии данных видов), телефонной связью, транспортом, оборудованием, необходимым для работы.

10.10. Управление образования и Профсоюз принимают необходимые меры по недопущению:

- вмешательства представителей работодателя образовательных организаций в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющее осуществление ими своих уставных задач.

10.11. Управление образования предоставляет Профсоюзу (путем включения его в перечень организаций, определенных для рассылки документов) нормативные акты и материалы, затрагивающие профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

XI. Работа с молодежью.

11.1. В целях развития потенциала системы образования города и края, реализации общественно полезных инициатив и интересов молодых педагогов, содействия закреплению молодых специалистов в педагогических

коллективах, привлечения молодежи к активной общественной жизни, комплексного решения особо острых социально-трудовых вопросов, связанных с профессиональной адаптацией, правовым и методическим сопровождением, поддержкой талантливой молодежи, и усилением социальной защищенности молодых педагогов, стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений деятельности.

11.2.К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет – выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификации в Учреждение в течение трех лет после окончания учебы.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

11.3.С целью повышения статуса и популяризации деятельности советов молодых педагогов, Стороны договорились:

- содействовать созданию в муниципальных образовательных учреждениях, комиссий по работе с молодежью, профсоюзных организаций и др.;
- привлекать представителей городского совета молодых педагогов, к текущей работе в органах управления образования и выборных органах Профсоюза;
- обеспечить информационную поддержку деятельности городского совета молодых педагогов, предоставлять их представителям возможность выступления на августовских конференциях педагогических работников, создавать тематические молодежные рубрики в печатных органах, городской организации, в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования «Интернет».

11.5.В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени, стороны рекомендуют:

- высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью

создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно-практической деятельности и др.)

- предусматривать распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования.

11.6. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в образовательных организациях стороны рекомендуют:

- предусматривать в системах оплаты труда по мимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки впервые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода;

- осуществлять разработку с участием городского совета молодых педагогов таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат «барьеров» для молодых педагогов;

- содействовать обеспечению при распределении выплат стимулирующего характера баланса интересов различных категорий педагогических работников (например посредством внесения изменений в локальные нормативные акты в части участия представителей советов молодых педагогов в соответствующих комиссиях образовательных организаций).

11.7. При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории руководителям образовательных организаций рекомендуется организовывать методическое сопровождение молодых педагогов:

- при разработке примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) подготовки молодого педагога к аттестации;

- при изучении эффективных практик педагогической деятельности и аттестации молодых педагогов в крае;

- в процессе разъяснительной работы по правовым, организационным и методическим вопросам аттестации, при трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы, как на уровне организации, так и на муниципальном уровне (с привлечением выборных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций).

11.8. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению на ставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определённых коллективными договорами;

- закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, впервые поступивших на работу, установление им дифференцированной стимулирующей выплаты в размере 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, с учётом объёма учебной нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- предоставлению председателю совета, (комиссии по работе с молодёжью и др.) свободного времени на условиях и в порядке, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодёжи;
- предоставление единовременной денежной выплаты или иных мер стимулирования молодых работников;
- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- развитию творческой активности молодёжи;
- активизации и поддержки молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечение гарантий и компенсаций в образовательных организациях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

ХII. Контроль за выполнением Соглашения

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

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на расширенном заседании совета директоров с приглашением руководителей образовательных организаций и Совета городской организации Профсоюза и доводится до сведения учреждений и первичных организаций Профсоюза.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с Федеральным законом.

Управление образования администрации
города-курорта Кисловодска
357700 Ставропольский край,
г-к Кисловодск, ул.Горького,26

Кисловодская городская организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ
357700 Ставропольский край,
г-к Кисловодск, ул.Горького,26

Начальник управления образования администрации
г-к Кисловодска

И.о. председателя Кисловодской городской
организации Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации

Ю.Б.Бутин
« 28 » сентября 2017г.

Л.М.Фенева
« 28 » сентября 2017г.

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению
по муниципальным учреждениям
образования г-к Кисловодска
на 2017 – 2020 годы

**Размеры фиксированных должностных окладов руководителей
муниципальных образовательных организаций города-курорта
Кисловодска**

1. Фиксированные должностные оклады руководителей муниципальных образовательных организаций.

1.1. Должностные оклады руководителей муниципальных образовательных организаций всех типов, устанавливаемые в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель (директор, заведующий, начальник)	18040	16982	15853	14912

Рекомендуемые минимальные должностные оклады работников образовательных учреждений (кроме образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования) по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Рекомендуемые минимальные должностные оклады заместителей руководителя образовательных учреждений всех типов за исключением заместителей руководителей учреждений, поименованных в п. 2.1.2, настоящего раздела в зависимости от группы по оплате труда:

N п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
----------	------------------------	---

		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	16242	15213	14273	13426

Примечание к подпункту 2.1.1.

При отсутствии в штатном расписании образовательных учреждений III и IV групп по оплате труда руководителей должности заместителя руководителя по административно-хозяйственной части или заведующего хозяйством административно - хозяйственные функции могут быть возложены на одного из штатных работников с доплатой в размере до 10 % к должностному окладу по их основной должности.

2.1.2. Рекомендуемые минимальные должностные оклады главных бухгалтеров, заместителей руководителя учреждений подведомственных управлению образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

N п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Главный бухгалтер, заместитель руководителя учреждений подведомственных управлению образования	16426	15113	14173	13321

Рекомендуемые минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей

работников высшего и дополнительного профессионального образования)

2.1.3. Рекомендуемые минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад(рублей)
1	2	3	4
1.		Вожатый; помощник воспитателя	3885

2.1.4. Рекомендуемые минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад(рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	3901

2.1.5. Рекомендуемые минимальные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5697

2.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер - преподаватель	5977
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	6564
4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор**; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)***; учитель	7265

2.1.6.Рекомендуемые минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4

1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу образовательную программу дополнительного образования детей	6332
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения); старший мастер образовательного учреждения (подразделения)	6447
3.	3 квалификационный уровень	Начальник(заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения)	6640

3. Рекомендуемые минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

3.1. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	4098
2.	2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; учебный мастер II категории	4299
3.	3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор; учебный мастер I категории	4513

4. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
I квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, паспортист, экспедитор, машинистка, архивариус	3651
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	3724
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, диспетчер, секретарь руководителя, художник, лаборант, техники всех специальностей без категории, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью	4964
2 квалификационный уровень	Старший: инспектор по кадрам, диспетчер. Техники всех специальностей второй категории Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством, прачечной, архивом	5063
3 квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории. Заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела, заведующий столовой	5212
4 квалификационный уровень	Ведущий техник, механик	5311
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, бухгалтер-ревизор, программист, ремонтного цеха, начальник смены электроник, юрисконсульт	5931 5461
4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности Служащих третьего уровня»	6214
5 квалификационный уровень	Главный специалист по кадрам, главный специалист по кадрам, главный специалист по кадрам, главный специалист по кадрам, главный специалист по кадрам	8639
	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности Служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	«Общепромышленные должности Служащих третьего уровня»	5818
квалификационный уровень	Специальностей: экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	8434
2 квалификационный уровень	Главные: механик, экономист, технолог и др.	8687
3 квалификационный уровень	Директор(начальник, заведующий) филиала, другого структурного подразделения	8855

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического и др.	8434
2 квалификационный уровень	Главные: механик, экономист, технолог и др.	8687
3 квалификационный уровень	Директор(начальник, заведующий) филиала, другого структурного подразделения	8855

5. Минимальные должностные оклады медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатные расписания образовательных учреждений:

№ п/ п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностн ойклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	4626
2.	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра помассажу	4785
3.	5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	5196
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
1.	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	6180

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6066
2.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	7132

6. Минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих в зависимости от разрядов выполняемых работ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3594

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4964
2.	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5249
3.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5705

I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

Общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);

Образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. №466 (далее – приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За учебную нагрузку или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной

(преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

«Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях»

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014г.№276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

При работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

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

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 при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного

	образования, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); Инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учебному предмету«технология»)	
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель(при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей(детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам(образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель(при выполнении учебной (преподавательской) работы по	Мастер производственного обучения; инструктор по труду