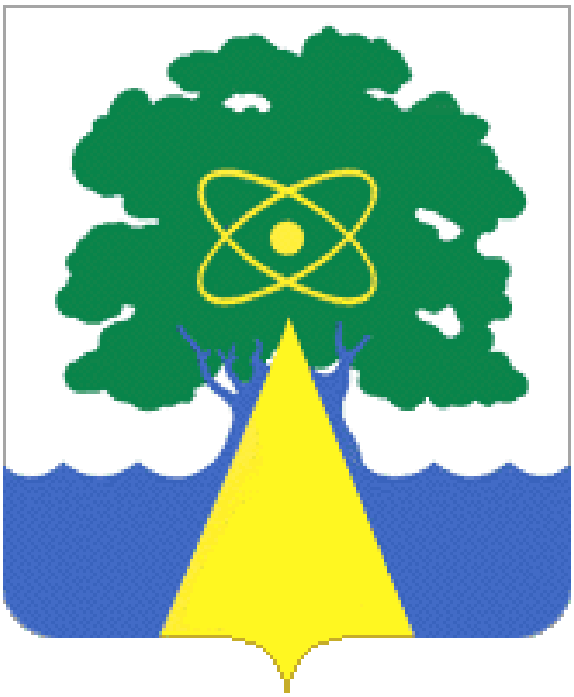

Отраслевое муниципальное Соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе общего образования городского округа Дубна Московской области на 2022 – 2024 годы

Глава городского округа Дубна Московской области	**Начальник Управления народного образования Администрации городского округа Дубна Московской области**	**Председатель Дубненской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации**
Куликов Сергей Александрович	**Жаленкова Светлана Александровна**	**Ушакова Валентина Ивановна**
«27» января 2022 года	**«27» января 2022 года**	**«31» января 2022 года**

СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДУБНА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ, УПРАВЛЕНИЕМ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДУБНА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ДУБНЕНСКОЙ ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА 2022-2024 годы

г. Дубна

Настоящее соглашение зарегистрировано Министерством социального развития Московской области
Регистрационный номер -_____
от_____

Соглашение
между Администрацией городского округа Дубна Московской области, Управлением народного образования Администрации городского округа Дубна Московской области и Дубненской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы

1. Общие положения.

1.1. Соглашение между Администрацией городского округа Дубна Московской области, Управлением народного образования Администрации городского округа Дубна Московской области и Дубненской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области, и другими федеральными нормативными актами и нормативными актами Московской области.

1.2. Настоящее соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению народного образования Администрации городского округа Дубна Московской области (далее – образовательные организации), обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

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

1.4. Сторонами Соглашения являются:

1.4.1. Администрация городского округа Дубна Московской области (далее - Администрация), осуществляющая в соответствии с Уставом города Дубны права и обязанности муниципального образования *(ст. 125 ГК РФ, ч.3 ст.45 ТК РФ)*;

1.4.2. Управление народного образования Администрации городского округа Дубна Московской области (далее – ГОРУНО), полномочный представитель работодателей *(ст. 34 ТК РФ)*;

** Здесь и далее курсивом обозначены основания или разъяснения включения в соглашение того или иного пункта.*

1.4.3. Дубненская городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее –Профсоюз), в лице городского комитета профсоюза (в дальнейшем – ГК) – полномочный представитель работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных ГОРУНО: членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия ГК по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных в Соглашении *(ст. 29, 30 ТК РФ).*

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до 31 декабря 2024 года. Действие настоящего Соглашения продлевается без дополнительного согласования сторон на период ведения переговоров по заключения соглашения, регулирующего социально- трудовые отношения в системе общего образования в городе Дубне Московской области, на новый период.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных ГОРУНО.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных ГОРУНО.

1.8. В течение срока действия настоящего Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в городскую отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в области образования (далее – Комиссия).

1.9. Настоящее Соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой стороны. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

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

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.

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

- После уведомительной регистрации настоящего Соглашения в установленном порядке ГОРУНО доводит текст настоящего Соглашения до подведомственных учреждений, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций. Текст настоящего Соглашения после уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах ГОРУНО и Профсоюза.

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

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

2.4. Функция контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе и соглашения осуществляется также Министерством социального развития Московской области.

2.5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств *(ст. 5.27-5.34. Кодекса об административных правонарушениях РФ).*

2.6. Администрация и ГОРУНО в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей организаций и должностных лиц, указанных в статье 1.7. настоящего Соглашения.

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

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

3. Экономика и управление образованием.

Администрация обязуется в установленном порядке и в пределах ее компетенции:

3.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников учреждений дополнительного образования, подведомственных ГОРУНО, направленные на обеспечение нормального функционирования образовательных организаций.

3.2. Информировать в установленном порядке Профсоюз по вопросам, выносимым на рассмотрение в Администрации, касающимся социально – трудовых отношений в системе образования города Дубны.

3.3. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

3.4. Способствовать своевременному выделению из бюджетных средств для обеспечения:

- прохождения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований);
- проведения повышения квалификации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности;
- проведения специальной оценки условий труда;

- осуществления дополнительного профессионального образования, если это является обязательным условием для выполнения работником определенных видов работ;
- способствовать своевременному перечислению соответствующих бюджетных средств для уплаты коммунальных платежей за обеспечение муниципальных образовательных организаций необходимыми водо-, газо-, тепло-, энергоресурсами, а также возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет».

3.5. Принимать меры по дальнейшему повышению уровня средней заработной платы в течение всего периода действия настоящего Соглашения.

Профсоюз обязуется в установленном порядке в пределах своей компетенции и в рамках устава:

3.6. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но предоставивших необходимые полномочия ГК по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных Профсоюзом.

3.7. Оказывать работодателям и работникам образовательных организаций, где создана первичная профсоюзная организация, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

В целях развития социального партнерства Стороны договорились совместно:

3.12. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

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

3.14. Включать для проведения взаимных консультаций представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально - трудовых отношений.

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

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

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

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);
- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

10 - разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

3.15.3. Предусматривать в коллективных договорах организаций следующие положения:

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

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- ведение классного журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

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

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

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

- участие в составлении программы учебных занятий;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме;

3.15.3.4. В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:
- ведение классного журнала;
- составление плана работы классного руководителя

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

3.16. В целях снижения социальной напряженности, Стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, материальной помощи работникам на приобретение путевок на санаторно-курортное оздоровление.

3.17. Участвовать в проведении муниципальных этапов педагогических конкурсов профессионального мастерства «Педагогический дебют», «Педагог года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», и т.п.; муниципального смотра-конкурса «Лидер в образовании».

3.18. Рассматривать ходатайства Профсоюза при выдвижении работников образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, на присвоение государственных, региональных, ведомственных наград.

3.19. Оказывать содействие в создании и обеспечении деятельности первичных организаций Профсоюза в образовательных организациях.

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом *(ст. 59 ТК РФ)*.

4.3. При заключении трудовых договоров:

4.3.1. с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

4.3.2. с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

4.3.3. с пенсионерами по возрасту;

4.3.4. с заместителями руководителей организаций,

и являющимися членами Профсоюза, устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

4.4. При приеме на работу работодателем обеспечивается соблюдение следующих условий:

4.4.1. заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

4.4.2. издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

4.4.3. до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

4.5. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

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

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

4.8. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.9. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение существенных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

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

Руководитель рассматривает вопрос о переводе на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет *(ч. 4 ст. 254 ТК РФ)* с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

4.13. К массовому единовременному высвобождению относится:

а) ликвидация организации любой организационно - правовой формы;

б) сокращение численности или штата работников образовательных организаций в количестве:

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

4.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ: 81 п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.3; 278 п.2; 336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

4.15. Стороны рекомендуют образовательным организациям внести в коллективные договоры положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации *(наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому)* преимущественное право на оставление на работе устанавливать в соответствии с частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.16. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст. 142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию *(ст. 4 ТК РФ).* На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (часть четвертая введена Федеральным законом от 30.12. 2015 г. №434-ФЗ). Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной зарплаты в день выхода работника на работу.

4.17. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

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

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

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

4.19. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

5. Оплата труда.

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

5. 1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательных организаций или трудовых договорах работников.

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

составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.2. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения

полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере 1% действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

5.4. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после дня полной оплаты отпуска *(ст. 136 ТК РФ).*

5. 5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

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

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

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

5.7. Работодатели с участием представительного органа работников разрабатывают Положение об оплате труда.

Предусматривают в Положении об оплате труда работников учреждения 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;
- обеспечение 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;

- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории;
- обеспечения всех гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;
- применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы);
- 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 образовательной организации.

5.8. Компетенцию образовательной организации по установлению надбавок и доплат работникам реализовывать через коллективный договор и (или) локальные акты образовательной организации, принятые с учетом мнения представительного органа работников.

Положение об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников, и Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда может являться приложениями к коллективным договорам образовательных организаций.

5.9. При разработке и утверждении в образовательных 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 образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижения результата (принцип своевременности);
- правила определения размера вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размер должны осуществляться по согласованию с

представительным органом работников (принцип прозрачности).

5.10. Стороны считают необходимым

- совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения выплат стимулирующего характера;
- рекомендовать работодателям при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

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

При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (увеличение объёма работ, расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

Работа педагогических работников по подмене не явившегося воспитателя производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) дошкольной образовательной организации и регулируется статьёй 99 ТК РФ. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьёй 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами рабочего времени в соответствии с установленным графиком.

5.12. Работникам-совместителям независимо от объема установленной в соответствии с нормами трудового законодательства педагогической нагрузки оплата труда производится по тарификации.

5.13. Лицам, награжденным:

- государственными наградами: орден Почёта; орден Дружбы; орден «За заслуги перед Отечеством»; медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени; медаль Пушкина;
- ведомственными (отраслевыми) наградами: знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»; медаль К.Д. Ушинского; медаль Л.С.Выгодского знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и другими действующими званиями и знаками, отнесенными к ведомственным (отраслевым) наградам Российской Федерации;

- отраслевыми нагрудными знаками (значками): «Отличник просвещения СССР»; «Отличник народного просвещения»; «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»; «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования; «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования; полученные до 13.01.1999 и «За развитие научно-исследовательской работы студентов»; «За милосердие и благотворительность»

и работающим в образовательных организациях, может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в соответствии с локальными нормативными актами образовательных организаций.

Данные выплаты производятся в пределах выделенных образовательной организации средств за счет фонда стимулирующих выплат и (или) из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Решение об осуществлении выплат принимает образовательная организация. При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой) награды повышение ставки заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

5.14. Индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, детей - инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации, детей имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объема педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом образовательной организации в пределах средств на выполнение муниципального задания в соответствии с нормативами.

6. Рабочее время и время отдыха.

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

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

6.3. Работникам с ненормированным рабочим днем (Перечень категорий работников (Приложение № 2) *(ст. 101 ТК РФ)* могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью от 3 до 14 календарных дней. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются коллективным договором образовательного организации *(ст. 119 ТК РФ)*.

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

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

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам статьи 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.5. Работникам организаций, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе с сохранением места работы и среднего заработка.

6.6. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

В коллективном договоре образовательной организации могут закрепляться следующие условия:

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

6.6.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

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

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

6.6.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

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

переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

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

6.6.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

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

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

6.8. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.9. Работники могут при закреплении этого условия в коллективном договоре в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях:

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

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

- при участии в исследованиях профессиональных компетенций - один день за одно исследование

6.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в

которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями): врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций - 14 календарных дней; врачам и среднему медицинскому персоналу школ-интернатов для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с поражением психики - 35 календарных дней; повару, работающему у плиты - 7 календарных дней. Коллективным договором или индивидуальным трудовым договором могут быть предусмотрены иные, помимо приведенных, основания предоставления оплачиваемого дополнительного отпуска.

6.11. Работникам образовательных организаций при закреплении этого условия в коллективном договоре при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

бракосочетание работника - 3 календарных дня;

бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;

рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;

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

7. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

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

7.2. Работники, указанные в п. 1.7. настоящего Соглашения имеет право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

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

8. Охрана труда и медицинское обслуживание.

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

8.1. Работодатели в пределах своей компетенции:

8.1.1. Осуществляют руководство и контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

8.1.2. Организуют проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. №

1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

8.1.3. Осуществляют учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования в регионе и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1 -Т (условия труда) с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.4. По запросу информируют Профсоюз о состоянии производственного травматизма в отчетном году и его причинах; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда; о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медицинских осмотров и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

8.1.5. Участвуют в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях.

8.1.6. При разработке проекта бюджета на соответствующий год предусматривают затраты образовательных организаций на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение сертифицированных СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

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

8.2. Администрация в пределах своей компетенции:

8.2.1. Обеспечивает организацию и проведение необходимых мероприятий в отношении зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

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

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

- организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек за счёт средств бюджета.
- организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

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

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

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

8.4. Обеспечивает своевременное выделение средства на обеспечение расходов необходимых для:

- проведения периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;
- обучения, проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций, а также для повышения квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности;
- укомплектования медицинских и учебных кабинетов – физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских средствами табельного оснащения оказания неотложной доврачебной помощи, оснащения оборудованием;
- обеспечения пожарной безопасности образовательных организаций в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Московской области.

8.3. Профсоюз в пределах своей компетенции и в рамках устава:

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

8.3.2. Организует обучение выбранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организаций Профсоюза, внештатных технических инспекторов по охране труда организаций Профсоюза.

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

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

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

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

8.4. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

8.4.1. Участвовать в подготовке и заключении соглашения по охране труда между руководителем и профсоюзным комитетом образовательной организации.

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

8.4.3. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

8.4.4. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.
8.4.5. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.
8.4.6. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.
8.4.7. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.
8.4.8. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. В целях материальной поддержки педагогических работников по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу:
- после временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- после нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет;
- после окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, устанавливается коллективным договором.
9.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.
9.3. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
9.4. При проведении аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций соблюдаются следующие условия:
9.4.1. Аттестация педагогических работников, имеющих награды Министерства образования РФ (СССР, РСФСР), Министерства образования и науки РФ, Министерства Просвещения

РФ, награжденные Почетным званием «Заслуженный работник образования Московской области» производится без проведения открытого мероприятия.

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

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

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

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

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

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

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

9.4.5. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности.

9.5. По желанию педагогического работника, принявшего участие в исследованиях профессиональных компетенций, его результаты учитываются аттестационной комиссией

при оценке профессиональной деятельности как в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности, так и в целях установления квалификационной категории.

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

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

9.7. Профсоюз оказывает следующие виды поддержки работников образования, членов профсоюза:

- бесплатная юридическая помощь по правовым вопросам;
- представительство интересов членов профсоюза в суде при рассмотрении трудовых споров;
- участие в переговорах работника и работодателя по просьбе члена профсоюза;
- материальная помощь члену профсоюза в связи с трудной жизненной ситуацией;
- выделение денежных средств на лечение и оздоровление членов профсоюза и их семей в Подмосковных санаториях и пансионатах на Черном и Азовском морях;
- обеспечение новогодними подарками детей членов профсоюза в возрасте от 1 года до 14 лет.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1. Права профсоюзного органа организации образования и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим Соглашением.

10.2. Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет ГК профсоюза с расчетных счетов организаций образования одновременно с выдачей средств на заработную плату, в соответствии с их платежными поручениями *(ч.5. ст. 377 ТК РФ).*

10.3. С учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование средств экономии заработной платы;
- утверждение графиков работы, отпусков;
- изменение существенных условий труда.

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

10.4.1. учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);

10.4.2. учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);

10.4.3. 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 и обязательным для сторон;

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

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

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

11. **Адреса сторон:**

Администрация городского округа Дубна Московской области:

141980, г. Дубна, МО, ул. Академика Балдина, д. 2.

Управление образования Администрации городского округа Дубна Московской области:

141980, г. Дубна, МО, ул. Мира, д.1.

Дубненская городская организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации: 141980, г. Дубна, МО, ул. Ленина, д.39. МАОУ СОШ №10.

КОМИССИЯ
по заключению и контролю выполнения
Отраслевого соглашения, регулирующего социально-
трудовые отношения в системе общего образования
в городе Дубне Московской области

От Администрации городского округа Дубна Московской области:

- Мадфес Николай Юрьевич – Заместитель главы Администрации городского округа Московской области

От Управления образования Администрации городского округа Дубна Московской области:

- Антонова Марина Константиновна – начальник отдела ресурсного обеспечения ГОРУНО;
- Стенгач Вадим Иванович – директор школы № 5;
- Бодина Елена Львовна - директор школы № 10;
- Зелинская Ирина Геннадьевна заведующая ДОУ №26.

От Профсоюза:

- Ушакова Валентина Ивановна - председатель Дубненской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- Смирнова Елена Николаевна - заместитель председателя городской организации Профессионального союза, заведующая ДОУ №23;
- Казакова Галина Ивановна - технический инспектор труда горкома Профсоюза, председатель первичной профсоюзной организации МОУ СОШ №10.

Приложение №1

ПОЛОЖЕНИЕ
о постоянной трехсторонней Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением отраслевого муниципального соглашения, регулирующего социально- трудовые отношения в системе общего образования г. Дубны Московской области

1. Общие положения:

1.1. Постоянная трехсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением территориального соглашения в сфере образования (в дальнейшем – Комиссия) создается на период действия отраслевого муниципального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе общего образования г. Дубны Московской области.

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

1.3. Комиссию составляют представители:
Администрации городского округа Дубна Московской области, руководителей муниципальных образовательных учреждений, Управления народного образования, горкома Профсоюза.

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

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Законом МО «О социальном партнерстве в Московской области», настоящим Положением.

1.6. В своей деятельности Комиссия взаимодействует с аналогичной комиссией, создаваемой на областном уровне, а также с территориальным органом по труду и социальным вопросам.

2. Цели и задачи Комиссии:

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

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

3. Права Комиссии:

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

3.1.1. координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;

3.1.2. принимать решения в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения в соответствующих органах Администрации;

3.1.3. осуществлять контроль за выполнением Соглашения Администрацией, ГОРУНО и Профсоюзом;

3.1.4. привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, управления образованием, профсоюзов, а также независимых экспертов;

3.1.5. вносить предложения по привлечению в установленном Законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Соглашением;
3.1.6. вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Администрации вопросы, затрагивающие экономические интересы работников;
3.1.7. направлять своих представителей для участия в заседаниях Администрации, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии.

4. Организация деятельности Комиссии:

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетентности.
4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.
4.3. Сопредседателя комиссии можно избирать только из числа ее членов.
4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии.
4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.
4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.
4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.
4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.
4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно / до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие / информирует Сопредседателей.

5. Статус члена Комиссии:

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ и Московской области, Соглашением и настоящим Положением.
5.2. Член Комиссии имеет право:
5.1.1. обращаться в Администрацию городского округа Дубна Московской области, ГОРУНО, ГК и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;
5.1.2. вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения органа управления образования, исполнительной власти, профсоюза, а также администрации образовательных организаций;
5.1.3. вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Соглашения или решения Комиссии;
5.1.4. знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников образовательных организаций;
5.1.5. принимать участие в заседаниях Администрации городского округа Дубна Московской области, ГОРУНО и работы президиума ГК по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при наличии полномочий этой стороны и согласовании Сопредседателя.

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день

Руководитель (директор, заведующий)
Заместитель руководителя
Руководитель структурного подразделения
Главный специалист (главный инженер и т.д.)
другие работники в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Приложение № 3

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных образовательных учреждениях городского округа Дубна Московской области.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДУБНА МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ГОРУНО)

ВЫПИСКА
ИЗ ПРОТОКОЛА СОВЕЩАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
УЧРЕЖДЕНИЙ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
Г. ДУБНЫ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
от 06.04.2021, протокол № 3

Присутствовали: 27 человек (4 работника ГОРУНО, 10 заведующих учреждений дошкольного образования, 12 директоров учреждений общего образования, 1 директор учреждения дополнительного образования).

ПОВЕСТКА ДНЯ:

2. О инициативе Дубненского горкома Профсоюза по проведению коллективных переговоров по заключению территориального отраслевого соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях.

О делегировании прав на ведение переговоров и заключение отраслевого соглашения от имени руководителей подведомственных образовательных учреждений Управлению народного образования

О выдвижении представителей работодателей в отраслевую комиссию по регулированию трудовых отношений

Докладчик: Антонова М. К.

2. **СЛУШАЛИ:**

Антонова М. К. ознакомила членов совещания с письмом Дубненского горкома Профсоюза, в котором инициировано проведение коллективных переговоров по заключению территориального отраслевого соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях. В соответствии с данной инициативой руководители образовательных учреждений были ознакомлены со статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации и со статьей 17 Закона Московской области от 31 марта 1999 года N 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области» (с изменениями на 11 апреля 2016 года).

Предложено инициативу Дубненского горкома Профсоюза по проведению коллективных переговоров по заключению территориального отраслевого соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях, подведомственных ГОРУНО поддержать.

Проведено открытое голосование присутствующих руководителей образовательных учреждений.

Результаты голосования: 23 – за, 0 - против, 0 - воздержались.

Предложено делегировать права на ведение переговоров и заключение территориального отраслевого соглашения от имени руководителей образовательных учреждений Управлению народного образования.

Проведено открытое голосование присутствующих руководителей образовательных учреждений.

Результаты голосования: 23 – за, 0 - против, 0 - воздержались.

Предложено в отраслевую комиссию по регулированию трудовых отношений от работодателей включить Антонову Марину Константиновну, начальника отдела ресурсного обеспечения ГОРУНО; Бодину Елену Львовну, директора школы № 10; Стенгача Вадима Ивановича – директора школы № 5; Зелинскую Ирину Геннадьевну заведующего ДОУ №26.

Проведено открытое голосование присутствующих директоров.

Результаты голосования: 23 – за, 0 - против, 0 - воздержались.

РЕШИЛИ:

2. Инициативу Дубненского горкома Профсоюза по проведению коллективных переговоров по заключению территориального отраслевого соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в образовательных учреждениях, подведомственных ГОРУНО, поддержать.

Управлению народного образования делегировать права на ведение переговоров и заключение территориального отраслевого соглашения от имени руководителей подведомственных образовательных учреждений.

В отраслевую комиссию по регулированию трудовых отношений включить Антонову Марину Константиновну, начальника отдела ресурсного обеспечения ГОРУНО; Бодину Елену Львовну, директора школы № 10; Стенгача Вадима Ивановича – директора школы № 5; Зелинскую Ирину Геннадьевну заведующего ДОУ №26.

Решение принято единогласно.

Председатель совещания _____ С.А. Жаленкова

Секретарь совещания _____ Н.А. Сирош

Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
МОСКОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФСОЮЗА
ДУБНЕНСКАЯ ГОРОДСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ГОРОДСКОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА N.12
ЗАСЕДАНИЯ ГОРОДСКОГО КОМИТЕТА ПРОФСОЮЗА

от «25» декабря 2021 года

.Избрано в состав городского комитета: 32 чел.
Присутствовало: 32 чел.

СЛУШАЛИ: Председателя Дубненской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Ушакову В.И. о начале переговоров по заключению отраслевого муниципального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования г. Дубны Московской области на 2022 — 2024 годы (далее Соглашения).

ПОСТАНОВИЛИ:
1. Начать переговоры с 25 декабря 2021 года по заключению Соглашения.
2. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта, заключения и организации контроля за выполнением Соглашения сформировать постоянно-действующую комиссию на равноправной основе (ст. 35 ТК РФ), включив в нее представителей от Администрации г. Дубны Московской области, Управления образования г. Дубны Московской области и Дубненской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.
3.Утвердить представителей Работников в Комиссии в следующем составе:
3.1. Ушакова В.И.- председатель Дубненской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
3.2. Смирнова Е.Н. — заместитель председателя Дубненской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, заведующая ДОУ №23;
3.3 Казакова Г.И. — технический инспектор труда ГК профсоюза, секретарь первичной профсоюзной организации МОУ СОШ №10.
4. **Наделить полномочиями по ведению переговоров по заключению Соглашения, внесению изменений в Соглашение и подписание Соглашения от имени Работников председателя Дубненской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Ушакову Валентину Ивановну.**
5. Одобрить проект положения о постоянной трехсторонней Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля по выполнению отраслевого муниципального Соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования г. Дубны Московской области на 2022- 2024 годы (далее Соглашения).

После голосования
РЕШЕНИЕ принято единогласно.

Председатель Дубненской городской организации
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации Ушакова В.И.

Заместитель председателя городской организации
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации Смирнова Е.Н.