

# **ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО МУНИЦИПАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ, ПОДВЕДОМСТВЕННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА ЧЕРЕПОВЦА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ, НА 2014-2017 ГОДЫ.**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений города Череповца Вологодской области (в дальнейшем – учреждения образования).

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования города Череповца Вологодской области, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации, Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», иных нормативных правовых актах РФ и региональных соглашениях.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных трудовых договоров в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственном управлению образования мэрии города Череповца, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам учреждений образования и не ограничивает права органов местного самоуправления и учреждений образования в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

работодатели, в лице их представителя - управления образования мэрии города Череповца Вологодской области (в дальнейшем - Управление) в порядке, определенном статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации;

работники учреждений образования, в лице их представителя - Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области (в дальнейшем – Профсоюз), действующего на основании Устава.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей учреждений образования.

1.5. Организация Профсоюза, ее первичные организации (далее – профком) выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положением о первичных профсоюзных организациях, полномочными представителями работников учреждений образования г. Череповца Вологодской области при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.6. Непосредственно в учреждениях образования регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения образования и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

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

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения органов управления образованием, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений образования.

Стороны установили сокращенный, по сравнению с положениями ст.47 ТК РФ, срок переговоров по внесению дополнений и изменений в Соглашение - не три, а один месяц, со дня начала коллективных переговоров.

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

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Соглашение вступает в силу с **01 декабря 2014 года** и действительно до **30 ноября 2017** года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения**

### ***Стороны договорились:***

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Своевременно предоставлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях (на стадии проектов), затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.3. Предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли, путем включения Комитета Профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

2.4. Руководителям учреждений образования и их представителям осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки, прохождения и издания нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.5. Организовать проведение городских семинаров-совещаний по вопросам социального партнерства.

2.6. В целях контроля за выполнением Соглашения и регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования:

2.6.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения руководителей учреждений образования и первичных организаций Профсоюза в течение семи дней со дня его подписания. Текст Соглашения размещается на сайте управления образования мэрии г. Череповца и на сайтах образовательных учреждений (отв. – начальник управления образования мэрии г. Череповца и руководители учреждений образования)

2.6.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Соглашения и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.6.3. На равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон образуется Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением настоящего Соглашения (далее - Комиссия).

2.6.4. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит заключение о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

2.6.5. Заключение комиссии о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Управления образования мэрии г. Череповца, Президиума Комитета Профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей учреждений образования города, первичных организаций Профсоюза.

2.6.6. Стороны пришли к согласию, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения будут регулярно освещаться в средствах массовой информации.

Стороны договорились использовать имеющиеся у них формы информационного обеспечения (в частности: официальные сайты Сторон Соглашения, странички и группы в социальных сетях), с целью наиболее полного информирования работников отрасли о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

2.6.7. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, органы управления образованием, руководители учреждений образования, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

2.6.8. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в срок до 15 дней.

2.6.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

2.6.10. Стороны обязуются соблюдать установленный 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.

2.6.11. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений отраслевой комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

2.6.12. Профсоюз работников образования города Череповца вправе выступать с предложениями о принятии органами местного самоуправления г.Череповца нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы. Профсоюз вправе участвовать в рассмотрении органами местного самоуправления своих предложений.

### **3. Обязательства в области экономики и управления образованием**

#### ***Стороны договорились:***

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации законов и законодательных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования города.

3.2. Не допускать задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования города. А в случае ее возникновения по обстоятельствам, не зависящим от сторон настоящего Соглашения, оперативно принимать все доступные (предусмотренные действующим законодательством) меры по ее ликвидации.

3.3. Обеспечивать контроль над целевым использованием средств, выделяемых на образование, в соответствии с установленными нормативами.

3.4. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти области и органы местного самоуправления города для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- увеличения удельного веса расходов на финансирование образования при формировании областного и городского бюджетов, консолидированного бюджета области;

- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательных учреждений;

- увеличения расчетной стоимости одного обучающегося в нормативе подушевого финансирования;

включения в перечень статей областного и городского бюджетов расходов на:

- 1) охрану труда в учреждениях образования;
- 2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей учреждений образования;

- 3) проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

- 4) ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений;

- 5) санаторно-курортное лечение работников образования;

- 6) оздоровление детей работников образования.

3.5. Считать, что учреждение образования в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации "Об образовании в Российской Федерации", Бюджетным кодексом Российской Федерации самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

Экономия бюджетных и внебюджетных средств в соответствии с коллективным договором может направляться на премирование, выплату доплат и надбавок работникам.

#### **4. Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников**

##### **Стороны приняли на себя следующие обязательства:**

4.1. Осуществлять анализ кадрового обеспечения учреждений образования города, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

4.2. Разработать систему мер по переподготовке и переквалификации, опережающему обучению высвобождаемых работников.

4.3. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

4.4. Совместно проводить городские конкурсы педагогического мастерства.

4.5. Совместно с управлением образования, первичными профсоюзными организациями и администрациями образовательных учреждений проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4.6. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации учреждений образования и сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

4.7. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения:

4.7.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников учреждений образования может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.7.2. Основными критериями массового высвобождения работников образования являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательных учреждений либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а). ликвидация учреждения образования, его филиала независимо от количества работающих;

б). сокращение численности или штата работников образовательного учреждения в размере **пяти и более процентов** от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.7.3. При сокращении численности или штата работников учреждения образования администрация учреждения (далее - Работодатель) и выборный профсоюзный орган

учреждения (Профком) проводят работу по содействию в дальнейшем трудоустройстве высвобождаемых работников..

4.7.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- педагогическим работникам – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности в учреждениях для детей;
- работникам предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- неосвобожденным председателям первичных организаций Профсоюза.

В коллективном договоре учреждения образования могут предусматриваться иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

4.7.5. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза, Профком предупреждается об этом письменно **не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.**

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1). выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2). сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3). сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.7.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без

матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по пунктам 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10 и 11 статьи 81, статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения образования, вступления в законную силу решения суда, увольнения по пунктам 1, 3, 5, 6, 7, 8, 10 и 11 статьи 81, статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.7.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

4.7.8. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

4.7.9. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

4.7.10. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

4.7.11. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пунктам 2,3, 5 статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с Профкомом учреждения образования.

После согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

В случае получения мотивированного мнения Профкома на увольнение, Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.

## **5. Трудовые отношения**

### **Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:**

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением и коллективным договором.

*Трудовой договор* – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

5.2. Трудовой договор с работниками учреждения образования заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

5.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

5.5. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

5.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Требования работодателя проходить медосмотр за счет личных средств работника являются незаконными. Не допустимо оплачивать медицинские осмотры из средств стимулирующего фонда учреждения.

Если работник проходил медосмотр за свой счет (что может иметь место при приеме на работу), платежные документы сдаются в бухгалтерию образовательного учреждения и образовательное учреждение обязано возместить все понесенные работником расходы.

## **6. Оплата и нормы труда**

**Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:**

6.1. Вопросы оплаты труда в образовательных учреждениях города регулируются решением Череповецкой городской Думы от 27.10.2009 N 129 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца", решением Череповецкой городской Думы Вологодской области от 29 мая 2012 N 95 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Череповца и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений города Череповца", постановлением мэрии г. Череповца от 11.02.2010 № 435 «Об утверждении порядка и условий установления и применения окладов, коэффициентов, стимулирующих, компенсационных и иных выплат (доплат, надбавок, премий и других) руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам муниципальных образовательных учреждений, порядка исчисления заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений», постановлением мэрии г. Череповца Вологодской области от 6.09.2012 № 4729 "Об утверждении порядка и условий установления и применения окладов, коэффициентов, стимулирующих, компенсационных и иных выплат (доплат, надбавок, премий и других) руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, порядка исчисления заработной платы работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, внесении изменений в постановление мэрии города от 11.02.2010 N 435", Положением о распределении стимулирующего фонда в образовательных учреждениях города, являющегося неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

6.2. Стимулирующий фонд оплаты труда образовательных учреждений составляет до 30 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения. Порядок распределения стимулирующего фонда определяется Приложением № 5, являющимся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

6.3. Размеры выплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями образования в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с Профкомом и закрепляются в коллективных договорах в виде положений о выплатах и надбавках, о премировании.

6.4. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и других) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

6.5. Работодатель совместно с Профкомом устанавливает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплаты в размере от 4 до 12 % базовой ставки (оклада).

6.6. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а

также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа педагогических работников вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.7. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.8. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

Время простоя по причинам не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей базовой ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.9. Заработная плата в учреждениях образования выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.11. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность предусмотренную законодательством РФ.

6.12. Стороны рекомендуют Работодателям обеспечить возможность наставничества молодых специалистов (педагогов) в первый год их работы в организациях отрасли. При этом необходимо заключать с педагогами - наставниками дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливая в нем размер доплаты за увеличение объема работы. Рекомендуемый размер - в размере 10 - 60 процентов оклада (должностного оклада) наставника, конкретный размер устанавливается в самом учреждении (по согласованию с профкомом), закрепляется Коллективным договором, Положением о распределении стимулирующего фонда.

6.13. Стороны рекомендуют производить доплату работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов (в том числе перерывы между уроками у педагогических работников, если они имели место 3 и более раза в течение календарного месяца). Величина доплаты может устанавливаться коллективным договором.

6.14. Стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в Положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов от оклада (должностного оклада) педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

## **7. Рабочее время и время отдыха**

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образования регулируется законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами (в т.ч. уставом учреждения, учебным расписанием, календарным графиком работы, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором).

7.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно. Для остальных работников и руководителей учреждений образования норма рабочего времени – 40 часов.

Режим 36-часовой рабочей недели воспитателям дошкольных образовательных учреждений (в том числе старшим), при 5-ти дневной рабочей неделе и 6-ти часовой смене, обеспечивается преимущественно посещением мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно, выполнением работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и иными локальными актами. Не более двух раз в год, в период наиболее свободный для воспитателя от указанной выше методической и другой работы, при учете 36-часовой рабочей недели, в рабочее время засчитывается время прохождения медицинской комиссии.

7.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения образования устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

7.5. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего как правило перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором учреждения образования.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.7. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.8. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором учреждения образования. Дополнительный отпуск для таких работников должен быть не менее трех календарных дней.

7.9. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

7.14. Педагогическим работникам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, что закрепляется в коллективном договоре.

7.15. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители Профкома учреждения.

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 Работодатель по согласованию с Профкомом до ухода работников в отпуск, информация доводится до работников в письменной форме. В определенных нормативными актами случаях (изменение количества классов, групп, работников организации и т.п.) возможно

проводить корректировку учебной (педагогической) нагрузки до начала нового учебного года.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1). Сохранение, по возможности, преемственности классов (групп) и объема нагрузки;

2). 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).

7.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Профком не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, 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.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 28 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его **письменного** согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.18. Работникам образовательных учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором.

7.19. Учреждение, исходя из собственных внебюджетных средств и с учетом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется коллективным договором.

7.20. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам, которые предусматриваются в коллективных договорах учреждений образования.

7.21. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.22. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

7.23. Стороны договорились распространить Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное приказом Министерства образования России от 07.12.2000г. № 3570, на педагогических работников образовательных учреждений города.

7.24. Стороны Соглашения рекомендуют установить в Коллективных договорах учреждений образования предоставление по решению руководителя, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, неоплачиваемых отпусков работникам, получающим второе высшее образование по педагогической специальности в аккредитованных образовательных учреждениях на основании справки-вызова, а также работникам, допущенным к вступительным испытаниям для поступления в данные образовательные учреждения.

7.25. Стороны Соглашения обращают внимание работодателей на необходимость соблюдения следующих гарантий:

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

## **8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

### **Стороны договорились, что:**

8.1. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

8.2. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений до введения в действие Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

8.3. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений не зависит от форм повышения квалификации.

8.4. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

Руководители учреждений образования осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.5. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.6. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.7. Стороны иницируют внесение изменений в нормативные правовые акты Вологодской области и города Череповца в части:

- выплаты единовременного вознаграждения при выходе работника на пенсию;
- выплаты ежемесячной доплаты к пенсии неработающим пенсионерам.

## **9. Охрана труда**

*В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях образования, стороны приняли на себя следующие обязательства:*

### **9.1. Управление образования:**

9.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, обобщает государственную отчетность по форме № 7 (травматизм), а также отчет о несчастных случаях с обучающимися и воспитанниками.

9.1.2. Предоставляет один раз в полугодие информацию и анализ состояния травматизма с работающими, обучающимися и воспитанниками в разрезе учреждений с пояснительной запиской в Комитет Профсоюза (не позднее 15 января по результатам истекшего года и не позднее 15 июня по результатам первого полугодия текущего года).

9.1.3. Координирует деятельность подведомственных учреждений образования в области охраны труда.

9.1.4. Контролирует выполнение мероприятий предусмотренных настоящим соглашением и коллективными договорами подведомственными учреждениями образования

9.1.5. Ежегодно рассматривает на совместном заседании Управления образования и Президиума Комитета Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда.

9.1.6. Осуществляет контроль и требует от подведомственных учреждений обеспечения работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

9.1.7. Приостанавливает частично или полностью деятельность подведомственных учреждений образования при возникновении опасности для жизни и здоровья учащихся и работников до полного устранения причин опасности.

9.1.8. Привлекает в установленном порядке к ответственности руководителей, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

9.1.9. В целях дальнейшей безопасной эксплуатации зданий и сооружений и соответствия их санитарно гигиеническим требованиям и нормам обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных учреждениях образования.

### **Организация Профсоюза:**

9.2.1. Согласовывает нормативно – правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.2.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

9.2.3. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов, внештатным техническим инспекторам (старшим

уполномоченным) в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9.2.4. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.2.5. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

9.2.6. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

9.2.7. Оказывает помощь органам управления образованием в обучении руководителей и специалистов по охране труда.

9.2.8. Содействуют созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборы уполномоченных по охране труда в каждом учреждении образования.

9.2.9. Оказывает помощь в проведении консультаций по вопросам охраны труда.

### **9.3. Профсоюзные организации учреждений образования:**

9.3.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.3.2. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

9.3.3. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.

9.3.4. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.3.5. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.3.6. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.3.7. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

### **9.4. Стороны Соглашения обязуются:**

9.4.1. Содействовать реализации права технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда) или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, предлагать государственной инспекции труда давать представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормально освещенности в аудиториях, низкий температурный

режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности. Приостановка работ в этих случаях осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

9.4.2. Осуществлять расследование групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками с обязательным уведомлением Профсоюза о данных случаях, предоставлением возможности Профсоюзу направить своего представителя для участия в расследовании.

9.4.3. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

9.4.4. Ежегодно силами управлений образования осуществлять комплексные ведомственные проверки учреждений образования, заслушивать отчеты руководителей этих учреждений на совместных заседаниях управления образования и Президиума Комитета Профсоюза.

## **10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.**

*Стороны договорились:*

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законом Вологодской области «О социальном партнерстве в Вологодской области», Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области, Коллективными договорами.

10.2. Не допускать вмешательства в практическую деятельность профорганов и профорганизаций.

10.3. Управление образования, Работодатели и их представители обязаны:

10.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

10.3.2. Рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы на них в течение 7 рабочих дней. В **недельный** срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.3.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего Соглашения, Коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.3.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению Коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.3.5. В случае, если работники учреждений образования, входящие в Комиссию по ведению коллективных переговоров по заключению Коллективного договора, в добровольном порядке примут решение отказаться от возможности освобождения на период подготовки Коллективного договора от основной работы (ст.39 ТК РФ), то время, затраченное такими членами комиссии на разработку и заключение Коллективного

договора, компенсируется дополнительными днями отдыха, порядок предоставления которых закрепляется в Коллективном договоре учреждения.

10.3.6. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.3.7. Безвозмездно предоставлять в пользование первичным профсоюзным организациям Профсоюза работников образования города Череповца оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения (кабинеты) и средства связи. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены Коллективным договором.

10.3.8. Управление образования представляет Профсоюзу работников образования города Череповца в бесплатное пользование помещения, расположенные по адресу: пр. Победы, 91, каб.13.

10.3.9. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, Коллективными договорами и Соглашениями прав.

10.3.10. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

10.3.11. Своевременно и в полном объеме доводить до членов Профсоюза документы, информационные сообщения (Профсоюзный бюллетень и т.п.), поступающие в учреждение от выборных органов Профсоюза.

10.3.12. Обеспечивать через централизованную бухгалтерию управления образования мэрии города ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счет Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, могут перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

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

10.3.14. Управление образования обязано рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем учреждения образования законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора, настоящего Соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в семидневный срок.

10.4. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, неосвобожденных от производственной деятельности (работы):

10.4.1. Работники, являющиеся членами Профсоюза работников образования города Череповца, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом, членами которого они

являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без согласования с вышестоящим профсоюзным органом.

10.4.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.5. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

10.5.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении.

10.5.2. При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе и возвращении на педагогическую должность квалификационная категория, присвоенная ранее, учитывается при установлении оплаты труда работнику сроком на 1 год, а также учитывается при подаче заявления на аттестацию на квалификационную категорию в течение 1 года с момента выхода педагога на работу.

10.5.3. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 1, 3, 5,6,7,8,10 статьи 81 и статьи 336 ТК РФ.

10.5.4. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от производственной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

10.6. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

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

Оплату труда не освобожденных председателей первичных организаций Профсоюза рекомендуется производить в форме доплат, надбавок к заработной плате или премий за счет специальной или стимулирующей части фонда оплаты труда или других средств учреждений образования в размерах, установленных коллективными договорами.

10.8. Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства Работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

**10.9. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профкомом образовательного учреждения подлежат:**

- режим работы всех категорий работников;
- определение объема аудиторной и неаудиторной занятости;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;

- составление графиков сменности, дежурств и отпусков, распределение учебной нагрузки;

- другие локальные акты, касающиеся порядка и условий оплаты труда, режима рабочего времени.

При этом Стороны руководствуются порядком учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленным в Трудовом кодексе РФ.

10.10. В случае, если работник учреждения образования не является членом Профсоюза работников образования города Череповца, он самостоятельно защищает свои индивидуальные трудовые права и интересы. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

10.11. Управление образования рассматривают Ходатайства Профсоюза о присвоении почетных званий и наград (ведомственных, городского уровня) работникам учреждений образования.

## **11. Обязательства Профсоюза.**

Профсоюз, его первичные организации:

11.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения и Коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

11.2. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

11.4. Предоставляют членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по всем правовым вопросам (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

11.5. Членам Профсоюза предоставляют, в случае необходимости, адвоката (бесплатно) при рассмотрении в суде трудовых споров (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

11.6. По просьбе члена Профсоюза участвуют в переговорах работника и работодателя.

11.7. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза (при профсоюзном членстве не менее года).

11.8. Выделяют (по решению Президиума Комитета Профсоюза) денежные средства на лечение и оздоровление членов Профсоюза.

11.9. За работником, состоявшим в Профсоюзе и ушедшим на пенсию, сохраняют по его письменному заявлению профсоюзное членство без уплаты членских взносов.

11.10. Выделяют денежные средства (по решению Президиума Комитета Профсоюза) первичным профсоюзным организациям для оказания материальной поддержки членам профсоюза – неработающим пенсионерам.

11.11. Поощряют (в виде подарка или денежной премии) работников образования – членов Профсоюза, получивших призовые места в профессиональных конкурсах городского, областного, федерального и международного уровнях.

11.12. Содействуют профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

11.13. Содействуют улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

11.14. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Вологодской области, настоящим Соглашением.

11.15. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

11.16. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с депутатами Законодательного собрания области и депутатами Государственной Думы РФ от Вологодской области, депутатами Череповецкой городской Думы в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

11.17. Проводят постоянную разъяснительную работу с членами Профсоюза о целях и задачах Профсоюза, законодательстве РФ и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.

11.18. Используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

Начальник управления образования  
мэрии города Череповца Вологодской  
области

Председатель  
Профсоюза работников образования  
города Череповца Вологодской области

27 ноября 2014 г.

27 ноября 2014 г.

Стрижова Н.В

Кукушкина Н.В.

## Приложение 1

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2014-2017 годы

### **Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, на 2014-2017 годы**

#### I. Общие положения

1.1. Отраслевая Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2014-2017 годы (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования города, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования города Череповца (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории области.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

В Комиссию входят:

- начальник управления образования мэрии города;
- заместители начальника управления образования мэрии города;
- начальник отдела организационно-кадровой работы управления образования мэрии города;
- председатель Профсоюза;
- заместитель Председателя Профсоюза;
- члены Президиума Комитета Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области.

Стороны определили численный состав Комиссии от каждой из Сторон – по желанию стороны, но не более 5 человек. Численный состав Комиссии может быть расширен на основе совместного решения сторон Соглашения.

#### II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования города Череповца Вологодской области;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении Коллективных договоров учреждений образования;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и территориальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов областных законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации Коллективных договоров в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

### III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных Коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования области;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей муниципальных органов управления образованием, руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений.

### IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

## V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

**Приложение 2**

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2014-2017 годы

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ  
ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ**

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 октября 2008 г. № 541 н)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	
1	2	3	4	
9.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1	
10.	Дворник; уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	
		Рукавицы комбинированные или	6 пар	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года	
		Валенки или	1 пара на 2,5 года	
		Сапоги	1 пара на 2,5 года	
		Галоши на валенки	1 пара на 2 года	
	Лаборант всех наименований; препаратер; техник	При выполнении работ в химических лабораториях:		
		Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 на 1,5 года	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
		Тапочки кожаные или	2 пары	
		Ботинки кожаные	1 пара	
		Перчатки резиновые или	дежурные	
		Перчатки с полимерным покрытием	дежурные	
		Очки защитные	до износа	

12.	Машинист (кочегар) котельной; шуровщик топлива	При работе котельной на твердом минеральном топливе:	
		при механической загрузке:	
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1
		Рукавицы комбинированные или	12 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа
		при ручной загрузке:	
		Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой	1
		Ботинки кожаные с жестким подноском	1 пара
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Очки защитные	до износа
		Респиратор	до износа
		при работе котельной на дровах и других видах топлива:	
Фартук хлопчатобумажный	1		
Рукавицы комбинированные или	4		
Перчатки с полимерным покрытием	4		
13.	Оператор котельной	При работе котельной на жидком топливе:	
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1
		Рукавицы комбинированные или	12 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	До износа
		При работе котельной на газе:	
		костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1
14.	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм брезентовый или	1
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы брезентовые или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары

		Респиратор	до износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей подкладке	1 на 2 года
		Брюки на утепляющей подкладке	1 на 2 года
		Валенки или	1 на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 на 2,5 года
15.	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или	1 на 1,5 года
		Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 на 1,5 года
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	дежурные
		Противогаз	дежурный
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей подкладке	1 на 2 года
		Брюки на утепляющей подкладке	1 на 2 года
		Валенки или	1 на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 на 2,5 года
16.	Столяр	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированные или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Ботинки кожаные	1 пара
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей подкладке	1 на 2 года
		Брюки на утепляющей подкладке	1 на 2 года
		Валенки или	1 на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 на 2,5 года
17.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах:	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		Куртка на утепляющей подкладке	1 на 2 года
		Брюки на утепляющей подкладке	1 на 2 года
		Полушубок	дежурный
		Валенки или	1 на 2,5 года
		Сапоги кожаные утепленные	1 на 2,5 года
18.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары

19.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Галоши диэлектрические	дежурные

Примечания:

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

2. В зависимости от производственных и климатических условий работодатель по согласованию с государственным инспектором по охране труда может заменить валенки на валенки с резиновым низом, или на сапоги кожаные утепленные, или на сапоги резиновые утепленные.

3. Срок носки очков защитных, установленный настоящими Нормами "до износа", не должен превышать 1 года.

4. Работникам, постоянно занятым работой на персональных электронно-вычислительных машинах (ПВЭМ), могут выдаваться специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома.

5. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как "дежурные".

6. Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

7. Работодатель имеет право по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

**Приложение 3**

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2014-2017 годы

**ТИПОВЫЕ ОТРАСЛЕВЫЕ НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И  
ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
2	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат	1
		Шапочка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары
3	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
4	Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара

**Приложение 4**  
к Территориальному отраслевому  
соглашению по муниципальным  
образовательным учреждениям,  
подведомственным управлению  
образования мэрии города Череповца,  
на 2014-2017 годы

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ  
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

(Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н)

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее – СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <a href="#">пунктах 1 и 2</a> настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл

	(от раздражения и повреждения кожи)		
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук  для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахтомонтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		(п. 8 в ред. Приказа Минтруда России от 07.02.2013 N 48н)	
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл

III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

## **Приложение 5**

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2014-2017 годы

### **Положение о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области.**

1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города, на 2014-2017 годы, заключенного между Профсоюзом работников образования города Череповца Вологодской области, действующего от имени работников образования, и Управлением образования мэрии города Череповца, действующим от лица работодателей отрасли образования города.

2. Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных учреждений города Череповца и обязательно к применению во всех образовательных учреждениях.

3. Ответственным за исполнение в полном объеме настоящего Положения является руководитель учреждения. Нарушение настоящего Положения или отдельных его пунктов влечет за собой наложение на руководителя образовательного учреждения дисциплинарного взыскания.

4. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа, профессиональных объединений работников (методсовет, методобъединение и т.п.) и иных органов образовательного учреждения на всех этапах распределения стимулирующего фонда образовательного учреждения, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему стимулирующих выплат, открытостью информации о размерах стимулирующего фонда, порядке и условиях его распределения.

5. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя образовательного учреждения) определяются настоящим Положением, коллективным договором и закрепляются в локальных правовых актах образовательного учреждения по согласованию с профкомом учреждения.

6. Размер стимулирующего фонда оплаты труда образовательных учреждений составляет до 30% от фонда оплаты труда учреждения.

7. Стимулирующий фонд оплаты труда не может расходоваться на оплату работы, проводимой педагогическими работниками для сторонних организаций (ВИРО и т.п.)

8. Информация о размерах стимулирующего фонда учреждения направляется бухгалтерией (по утвержденной форме – Приложение № 7 к настоящему Соглашению) в образовательное учреждение, управление образования мэрии города Череповца, в Профсоюз работников образования города Череповца в письменной форме.

Руководитель образовательного учреждения обязан разместить указанный документ на информационный стенд, а его копию - направить председателю профкома (срок хранения - 3 года).

9. Для оценки результатов профессиональной деятельности работников образовательного учреждения создается Комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее – Комиссия).

10. В состав Комиссии в обязательном порядке входят представители администрации образовательного учреждения, председатель первичной профсоюзной организации, представители выборного профсоюзного органа, методического совета (иного аналогичного органа образовательного учреждения). Остальные члены Комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива.

В состав Комиссии должны входить не менее 3-х представителей профкома. Представители администрации (все работники, занимающие установленные в Постановлении Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» должности «руководителей образовательных организаций», должности «заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей») не могут составлять более 50% состава Комиссии.

Председатель Комиссии избирается членами Комиссии. Председателем Комиссии может быть руководитель организации образования. Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя организации образования и размещается на информационном стенде.

Численный состав Комиссии не может превышать 10 человек.

11. Заседания Комиссии для распределения стимулирующей части за интенсивность, результативность, качество труда проводятся не реже, чем два раза в год – (декабрь-январь и август-сентябрь), а для распределения премиальной части стимулирующего фонда – не реже, чем раз в квартал.

12. Первичная оценка результатов труда работника (в баллах) проводится на заседаниях профессиональных объединений (методический совет, методическое объединение, объединение технического персонала и т.п.).

Работник, возглавляющий профессиональное объединение, назначается приказом руководителя.

Решения профессиональных объединений оформляются итоговыми документами, содержащими информацию об оценке качества работы работников, согласно утвержденным в учреждении критериям. Данный документ подписывается руководителем профессионального объединения и направляется в Комиссию.

О начале работы профессиональных объединений по оценке результатов труда работников, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до планируемого заседания профессионального объединения.

Педагогические работники, пришедшие в образовательное учреждение из другого образовательного учреждения и не имеющие результатов деятельности по новому месту работы, имеют право представить в Комиссию по распределению стимулирующего фонда профессиональное портфолио для оценки результатов педагогической деятельности за предыдущие периоды для принятия решения о назначении им стимулирующих выплат.

Комиссия по распределению стимулирующего фонда учреждения имеет право принять решение о назначении стимулирующих выплат педагогам (молодым специалистам), не имеющим стажа практической работы в образовательных организациях.

Ответственный – руководитель учреждения.

13. Работник имеет право представить в профессиональное объединение письменный отчет о проделанной за учетный период работе, принимать личное участие в обсуждении данного отчета коллегами.

Отчет работника о проделанной за отчетный период работе перед своими коллегами на профессиональном объединении, обсуждение результатов и качества проделанной им работы, интенсивности труда и т.п. являются основой для принятия вышеназванным объединением ходатайства об установлении работнику соответствующего количества баллов.

14. Комиссия по распределению стимулирующего фонда учреждения приступает к распределению денежных средств только при наличии следующих документов:

- информационной справки бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда учреждения (по утвержденной форме);

- протоколов профессиональных объединений с первичной оценкой деятельности работников.

Ответственность за соблюдение данного порядка несут руководитель учреждения и председатель Комиссии.

15. До 7% общей стимулирующей части фонда заработной платы образовательного учреждения направляется на стимулирование руководителя образовательного учреждения. Размер стимулирующих выплат руководителю устанавливается Комиссией Управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

16. Из стимулирующей части фонда заработной платы вычитаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы и надбавок за звания работникам. **Стороны рекомендуют** оставшуюся часть стимулирующего фонда делить в следующем соотношении по типам образовательных учреждений:

Общеобразовательные школы:

педагогические работники - не менее 75% СФОТ образовательного учреждения,  
прочие работники - не более 25%.

Общеобразовательные школы, имеющие классы VII вида:

педагогические работники – не менее 80 % СФОТ образовательного учреждения,  
прочие работники – не более 20%.

Специализированные (коррекционные) школы VIII вида:

педагогические работники – не менее 80 % СФОТ образовательного учреждения,

прочие работники – не более 20 %

Специальные (коррекционные) школы I и IV вида:  
педагогические работники – не менее 60% СФОТ образовательного учреждения,  
прочие работники – не более 40%

Детские дома.  
педагогические работники – не менее 40%  
прочие работники – не более 60%

Учреждения дополнительного образования:  
педагогические работники – не менее 70%  
прочие работники- 30%

Дошкольные образовательные учреждения:  
педагогические работники – не менее 60% СФОТ образовательного учреждения,  
прочие работники - не более 40%

Образовательные центры:

Работники, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования:  
педагогические работники – не менее 75%,  
прочие работники- не более 25%,

Работники, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми:  
педагогические работники- не менее 70 %,  
прочие работники- не более 30%

Процентное соотношение распределения стимулирующего фонда закрепляется в коллективном договоре учреждения.

17. Не менее 20% средств стимулирующего фонда направляется на премиальные выплаты.

18. При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории «прочие» рекомендуется применяются корректирующие коэффициенты:

а). школы :

заместители директора – от 1 до 1,5;

специалисты – от 0,6 до 1

учебно-вспомогательный персонал – от 0,5 до 0,8

младший обслуживающий персонал – 0,2 до 0,3

б). детские дома:

заместители директора – от 1 до 1,5;

специалисты – от 0,6 до 1

учебно-вспомогательный персонал – от 0,5 до 0,8

младший обслуживающий персонал – 0,2 до 0,4

в). дошкольные образовательные учреждения:

заместитель заведующего – от 1 до 1,5;

специалисты - от 0,6 до 1,  
 младшие воспитатели – от 0,6 до 0,9  
 учебно-вспомогательный персонал – от 0,5 до 0,8  
 младший обслуживающий персонал – от 0,2 до 0,4

г). учреждения дополнительного образования:  
 заместитель директора – от 1 до 1,5;  
 руководитель структурного подразделения – от 1 до 1,25;  
 специалисты - от 0,6 до 1  
 учебно-вспомогательный персонал – от 0,5 до 0,8  
 младший обслуживающий персонал – 0,2 до 0,3

д) образовательные центры:  
 заместители директора – от 1 до 1,5;  
 специалисты – от 0,6 до 1  
 младшие воспитатели – от 0,6 до 0,9  
 учебно-вспомогательный персонал – от 0,5 до 0,8  
 младший обслуживающий персонал – от 0,2 до 0,4

19. При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории «молодой специалист»<sup>1</sup> применяется корректирующий коэффициент от 1,15 до 1,3 в зависимости от качественных показателей работы молодого специалиста.

20. Комиссия по распределению стимулирующего фонда образовательного учреждения по согласованию с профкомом:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок работнику путем деления денежного выражения стимулирующего фонда, выделенного по группам работников, на общее число баллов, набранных данной группой работников;

- устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником с учетом коэффициентов, прописанных в п.18 и п.19 данного Соглашения.

21. Решение Комиссии оформляется протоколом по всем работникам образовательного учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов. Протокол заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года

22. Руководитель учреждения знакомит каждого работника образовательного учреждения с протоколом работы Комиссии под личную подпись.

23. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю на Комиссию приглашаются эксперт(ы), ответственный(е) за оценку по данному показателю. В том случае, если разногласия не урегулированы, составляется протокол

<sup>1</sup> **Молодой специалист** – выпускник высшего или среднего специального учебного заведения в возрасте не старше 28 лет, поступившие на работу в образовательные учреждения в течение трех лет после окончания учебного заведения. Статус «молодой специалист» закрепляется за указанной категорией работников на срок три года.

разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником образовательного учреждения и передается на повторное рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган (для членов профсоюза). Решение Комиссии по трудовым спорам и решение профкома учреждения (по членам профсоюза) передается в Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения.

24. Руководитель образовательного учреждения на основании итогового протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения по согласованию с профкомом учреждения. Приказ заверяется подписями руководителя образовательного учреждения и председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения и направляется в бухгалтерию для выполнения. Копия приказа остается у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года.

Приказ помещается на информационный стенд.

25. Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера может быть обусловлено следующими нарушениями:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных письменных жалоб, связанных с выполнением (невыполнением) работником трудовых обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

26. Решение об уменьшении или снятии надбавок стимулирующего характера принимается Комиссией по представлению руководителя образовательного учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования (по членам профсоюза).

27. О снятии или уменьшении стимулирующих выплат и надбавок работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца до прекращения выплат или уменьшения их размеров.

Высвободившиеся средства стимулирующего фонда направляются в премиальный фонд образовательного учреждения.

28. В соответствии с п. 4 настоящего Положения на информационном стенде учреждения в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены следующие документы:

- Настоящее Положение;
- Положение о распределении стимулирующего фонда, принятое в учреждении;
- Критерии оценки деятельности работников учреждения;
- Копия справки из бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда учреждения;
- Единая таблица с баллами, набранными каждым работником учреждения, с указанием критериев оценки;

- Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть.

Ответственный – руководитель учреждения.

### Приложение №6

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным организациям, осуществляющим образовательную деятельность, города Череповца Вологодской области  
на 2014-2017 годы

**Списки педагогической работы на разных должностях,  
по которым совпадают должностные обязанности,  
учебные программы, профили работы –  
для учета квалификационной категории  
при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям:**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ 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 работы)
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель музыки, учитель изобразительного искусства образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальных и художественных дисциплин образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки, учитель изобразительного искусства образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальных и художественных дисциплин образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания

Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог – организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор
Учитель (в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья)	Учитель - дефектолог
Социальный педагог	Воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа)
Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования	При совпадении профиля работы: учитель образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу (например: учитель физической культуры (физического воспитания), учитель музыки, учитель изобразительного искусства); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания; инструктор по труду; преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.

**Приложение №7**  
к Территориальному  
отраслевому соглашению по  
муниципальным организациям,  
осуществляющим  
образовательную  
деятельность, города  
Череповца Вологодской  
области на 2014-2017 годы

**Форма информационной справки  
о размерах стимулирующего фонда учреждения.**

Наименование учреждения	ФОТ на 20__ _ г.	Количество		Структура СФОТ всего (без районного коэффициента)										
		Всего работников	В том числе		Всего СФОТ план					Остаток стимулирующего фонда на распределение в коллективе				
			Педагоги	Прочие		за выслугу	за звание	СФОТ руководителя (Приказ УО)	педагоги		прочие			
		Пре-мия			Сти-мул				Пре-мия	Сти-мул				

Гл. бухгалтер \_\_\_\_\_ (ФИО)

Начальник  
Управления образования  
мэрии города Череповца  
Вологодской области

Председатель  
Профсоюза работников образования  
города Череповца Вологодской  
области

Н.В. Стрижова

Н.В. Кукушкина

2014 года

2014 года