

**Территориальное отраслевое соглашение по  
учреждениям образования города Ярославля  
на 2011 – 2013 гг.**

*Действие Соглашения продлено с 1 января 2014 г. по 31 декабря 2015 г.*

*(с изменениями и дополнениями от 21 октября 2011 г., от 24 декабря 2013 г.)*

**Ярославль**

**2014 г.**

## 1. Общие положения

Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на основе действующих положений Российского законодательства о труде, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации «Об образовании», Отраслевым Соглашением по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2011 – 2013 годы, Региональным отраслевым Соглашением по учреждениям системы образования Ярославской области на 2011 – 2013 годы. Соглашение призвано укрепить и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

1.1. Соглашение заключено между департаментом образования мэрии города Ярославля (далее именуемым «департамент образования») и Ярославским городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки (далее именуемым «горком профсоюза») с целью осуществления комплекса мер по обеспечению социально-экономических, правовых и профессиональных прав, гарантий и льгот работников образования.

1.2. Действие Соглашения распространяется на коллективы муниципальных образовательных учреждений и других учреждений отрасли, в которых созданы первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки (далее первичные профсоюзные организации и Профсоюз).

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

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, индивидуальных трудовых договоров работников учреждений, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профорганизаций и коллективов учреждений.

Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждений образования.

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

1.4. Стороны договорились, что горком профсоюза, его первичные профсоюзные организации выступают в качестве полномочных представителей коллективов муниципальных образовательных учреждений и других учреждений отрасли, подведомственных департаменту образования, при разработке и заключении соглашений и коллективных договоров, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения и другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. Работники образовательных учреждений, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия профсоюзной организации, регулируют свои отношения с работодателем самостоятельно в индивидуальном порядке.

1.5. Данное Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам, не ограничивая права муниципальных образовательных учреждений, трудовых коллективов в расширении гарантий при наличии собственных финансовых средств.

Коллективные договоры учреждений и организаций, подведомственных департаменту образования, не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, региональным и настоящим Соглашениями.

1.6. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.6.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий.

1.6.2. Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением, проведение взаимных консультаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам образовательных учреждений.

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

1.7. Стороны договорились:

- признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений в учреждениях образования;
- оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в учреждениях образования с профсоюзными органами, как законными представителями работников в социальном партнерстве.

1.8. При выплате руководителям муниципальных образовательных учреждений единовременных премий по результатам работы образовательных учреждений за

календарный год учитывать развитие социального партнерства в учреждении, используя следующие критерии:

- наличие первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников в социальном партнерстве;
- наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией;
- высокий уровень членства работников в профсоюзной организации (более 50 %).

1.9. Соглашение заключено на три года, вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2013 года. Стороны имеют право продлевать действие Соглашения на срок до трех лет.

1.9.1. Действие Соглашения продлено с 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года.

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

1.11. Текст Соглашения размещается на сайте департамента образования мэрии города Ярославля (раздел Ярославского горкома профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

## **2. Гарантии занятости. Трудовые отношения**

Стороны исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем (учреждением), возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются действующим законодательством, нормативными правовыми актами, локальными актами и коллективным договором образовательного учреждения.

Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в учреждении не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

2.2. Трудовые договоры с работниками образовательных учреждений могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Работодатель (его полномочный представитель) обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, и настоящим соглашением.

Работодатель (его полномочный представитель) при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

Работодатель не вправе требовать от работника без его письменного согласия выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

Педагогическим работникам гарантируется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. Нагрузка ниже или выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может быть установлена только с письменного согласия работника. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия обеих сторон.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится в письменной форме.

2.4. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза работников народного образования и науки (далее членом Профсоюза), по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и коллективным договором образовательного учреждения.

2.5. Стороны пришли к соглашению, что:  
департамент образования:

- не допускает экономически и социально необоснованного сокращения количества учреждений образования и рабочих мест;
- гарантирует, что массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией, перепрофилированием учреждения образования по инициативе органа управления может осуществляться только при условии предварительного (не менее чем за три месяца) письменного уведомления горкома профсоюза, где указываются причины, число и категории работников, которых оно касается, срок, в течение которого его намечено осуществить, конкретные меры по трудоустройству высвобождаемых работников;
- как учредитель при прекращении деятельности конкретного образовательного учреждения, совместно с администрацией и профсоюзным комитетом, представляющим трудовой коллектив, содействует трудоустройству работников коллектива;
- проводит ежегодно анализ кадрового потенциала учреждений, в том числе возрастного состава, движения кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям (должностям). Информация департамента образования по данным вопросам заслушивается на президиуме горкома профсоюза ежегодно в I квартале;
- предусматривает средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджета отрасли; разрабатывает меры опережающего обучения, повышения квалификации высвобождаемых работников.

работодатели:

- при наличии внебюджетных средств предоставляют педагогическим работникам, получающим по направлению учреждения второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для лиц, совмещающих работу с обучением. Порядок предоставления гарантий фиксируется в трудовом договоре работника или коллективном договоре.
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров уведомляют профсоюзный комитет письменно не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением представляют профсоюзному комитету приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

2.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

### **3. Оплата труда. Гарантии и компенсации**

3.1. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором согласно действующей системе оплаты труда с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на календарный год.

3.2. Оплата труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых из средств городского бюджета осуществляется в соответствии с решениями муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 года № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта» с учетом последующих изменений, постановлением мэра от 20.10.2011 № 2801 «Об утверждении размера базового оклада (базовой ставки заработной платы), объемных показателей и порядка отнесения муниципальных образовательных учреждений города Ярославля к группам по оплате труда руководителей» с учетом последующих изменений.

Оплата труда работников муниципальных учреждений образования, финансируемых из средств областного бюджета, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области от 29 июня 2011 г. N 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 N 259-а».

3.3. Пункт исключён в связи с его реализацией.

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

3.4.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями, выполнение обязанностей мастера, проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся, за работу с учебниками библиотечного фонда и др.), определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных на эти цели средств с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем учреждения по соглашению сторон.

3.4.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях и устанавливается по результатам аттестации их рабочих мест (условий труда). При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

3.4.3. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих выплат (за исключением поощрительных выплат) и выплат социального характера определяются учреждением самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом учреждения самостоятельно в пределах выделенных на эти цели средств при участии профсоюзного органа по представлению руководителя муниципального учреждения образования.

Руководитель учреждения представляет в профсоюзный орган аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Ярославской области, установленного постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 г. № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 г. № 259 – а» и решением муниципалитета города Ярославля от 15.09.2011 г. № 524 « Об условиях ( системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля».

3.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8 Стороны пришли к соглашению, что:

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

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

3.8.3. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализация основных общеобразовательных программ в которых осуществляется за счет средств городского бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, оплата труда производится с применением повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере  $K_c=1,3$ .

3.8.4. Надбавка к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак) "Почётный работник", почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, культуры, физической культуры и спорта устанавливается к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).

3.8.5. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим учёные степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки.

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

3.8.7. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.8.8. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора образовательного учреждения по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

### 3.9. Департамент образования:

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

3.9.2. Контролирует своевременную выдачу работникам подведомственных учреждений заработной платы, отпускных сумм и иных выплат.

3.9.3. При наличии средств рекомендует руководителям муниципальных учреждений образования включать в соответствующие положения, коллективные договоры возможность осуществления следующих выплат:

- единовременную выплату работникам муниципальных учреждений образования на лечение в размере не более одного должностного оклада;
- единовременную выплату педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере не превышающим минимального размера оплаты труда;
- ежемесячную надбавку работникам, имеющим стаж педагогической работы более 25 лет, но не имеющих основания для оформления пенсии по выслуге лет, и не получающих пенсию по старости в размере 10% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);
- ежемесячную доплату педагогическим работникам, осуществляющим наставническую работу с педагогическими работниками муниципальных образовательных учреждений, впервые поступающими на работу или имеющими стаж работы менее 5 лет, заключившими трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере 10 % от должностного оклада;
- ежемесячную доплату к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник народного просвещения» в размере 10% от должностного оклада (занимаемой ставки), определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);

- ежемесячную надбавку работникам, имеющим благодарность Президента Российской Федерации, полученную за трудовые достижения в педагогической деятельности, в размере 20% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю, для других работников отрасли — 40 часов в неделю.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием уроков, графиком работы (сменности), графиком отпусков, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Часы, свободные от:

- проведения уроков (занятий);
- дежурств,
- мероприятий, предусмотренных в связи с исполнением педагогами функций и обязанностей по классному руководству и воспитанию;
- участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.4. Составление расписания уроков и учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов. Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам; обеспеченности кадрами; необходимости обеспечить учебной нагрузкой не менее установленной нормы лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; других условий работы в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов, предусмотренной за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп, детских объединений), а также наполняемости классов (групп, детских объединений).

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работников в отпуска, о чем последние знакомятся под роспись.

Для распределения учебной нагрузки (педагогической работы) в муниципальном образовательном учреждении может создаваться тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Изменение продолжительности рабочего времени, установленного для работников, занимаемых непедагогическими должностями, допускается только с письменного согласия работника.

О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема учебной нагрузки (педагогической работы), продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных сторонами трудовых отношений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

4.6. При наличии в учреждении бюджетных и внебюджетных средств коллективным договором учреждения образования с учетом мнения выборного профсоюзного органа для непедагогических работников (из числа административного, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала) может предусматриваться отпуск большей продолжительности.

Возможно предоставление работникам учреждения образования в летний период отпуска без сохранения заработной платы при наличии производственной возможности.

4.7. Работа в праздничные и выходные дни не допускается.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся и воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение работников образовательных учреждений к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (ст.151 Трудового кодекса Российской Федерации). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением работодателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.9. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.11. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности работодателя обеспечить работника работой, предусмотренной трудовым договором (либо другой работой по письменному согласию работника), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника по распоряжению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

4.13. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

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

4.14. Работникам учреждений образования, которым соответствующим локальным актом учреждения установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней.

Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых по распоряжению работодателей к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

## **5. Аттестация педагогических работников.**

5.1. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника-члена профсоюза занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник.

5.2. При аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к высшей и первой квалификационным категориям, от первого направления (экспертизы профессиональной компетентности) освобождаются педагогические работники:

1) награжденные государственными и ведомственными наградами:

- орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность,
- отраслевыми наградами «Почетный работник», «Отличник»;

2) имеющие звание «Заслуженный», «Народный» по профилю выполняемой работы;

3) имеющие научные звания и ученые степени;

4) достигшие предпенсионного возраста (женщины с 52 лет, мужчины с 57 лет) и пенсионного возраста (женщины с 55 лет, мужчины с 60 лет);

5) лауреаты областных туров всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», педагогов дополнительного образования детей, мастерства педагогических работников начального профессионального образования и других соответствующего уровня при наличии ходатайства оргкомитета конкурса при прохождении аттестации впервые после награждения;

6) лауреаты премии Президента Российской Федерации, премии Правительства Российской Федерации в области образования (победители конкурса работ, представленных к присуждению данных премий);

7) лауреаты премии Губернатора Ярославской области в сфере образования при прохождении аттестации впервые после награждения;

8) подтверждающие квалификационную категорию или изъявившие желание пройти аттестацию на более низкую (по сравнению с имеющейся) квалификационную категорию;

9) в течение 5 лет после получения диплома (на момент подачи заявления):

- выпускники вузов, имеющие диплом с отличием,
- закончившие аспирантуру по профилю деятельности,
- получившие диплом о профессиональной переподготовке (в объеме не менее 500 часов) по профилю деятельности.

5.2.1. Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии или не получивший при предыдущей аттестации на первом направлении аттестации рекомендации на заявленную квалификационную категорию, не может быть освобожден от прохождения первого направления аттестации ни по одному из оснований, перечисленных в п. 5.2.

5.2.2. Победители (1-3 место) муниципальных конкурсов педагогического мастерства при наличии ходатайства муниципального органа управления образованием при аттестации на первую квалификационную категорию могут пройти экспертизу профессиональной компетентности в заочной форме.

5.2.3. При аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к высшей и первой квалификационным категориям, от второго направления аттестации (экспертизы результативности деятельности) освобождаются:

- педагогические и руководящие работники, имеющие звание «Заслуженный», «Народный», ученую степень «кандидат» или «доктор наук» по профилю выполняемой работы, при условии ходатайства образовательного учреждения;
- эксперты аттестационной комиссии при подтверждении имеющейся у них квалификационной категории при условии привлечения их в межаттестационный период к 20 и более экспертизам результативности деятельности;
- победители конкурса на получение денежного поощрения лучших учителей при прохождении очередной (внеочередной) аттестации по той должности, по которой педагогический работник был представлен на конкурс, впервые после награждения при условии ходатайства образовательного учреждения;
- победители (1 – 3 место) муниципальных туров всероссийских конкурсов педагогического мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и др. соответствующего уровня при аттестации на первую квалификационную категорию впервые после награждения при наличии ходатайства муниципального органа управления образованием.

5.3. Высшая (первая, если это не противоречит пункту 29 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209) квалификационная категория присваивается:

- победителям (1-е место) областного тура всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Психолог года», «Сердце отдаю детям» и др. соответствующего уровня при наличии ходатайства оргкомитета конкурса и (или) конкурсной комиссии;
- победителям и лауреатам (1-3 место) всероссийских конкурсов профессионального мастерства при наличии диплома и ходатайства оргкомитета или жюри.

5.4. Результаты аттестации в целях установления соответствия уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, или для подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности сохраняются на срок их действия:

- в случае перехода работника из государственного, муниципального, негосударственного или ведомственного учреждения в государственное или муниципальное образовательное учреждение (если категория была присвоена в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 г № 1908, Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209), в противном случае, сохраняется на 1 год;
- в случае перехода работника из образовательного учреждения, подведомственного департаменту по физкультуре и спорту Администрации Ярославской области, в образовательное учреждение, подведомственное департаменту образования Администрации Ярославской области (если она была присвоена после 10.01.2002 года на основании рекомендаций межведомственной комиссии);
- в случае прибытия из бывших союзных республик, но не свыше 5 лет со дня присвоения;

- в случае возобновления педагогической деятельности;
- по должностям «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса),
- в случае перехода работника с должности «воспитатель», «методист», «инструктор-методист», «тренер-преподаватель», «педагог дополнительного образования» на должность «старший воспитатель», «старший методист», «старший инструктор-методист», «старший тренер-преподаватель», «старший педагог дополнительного образования».

5.5. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
- 2) отпуска по уходу за ребенком,
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
- 4) отпуска до 1 года в соответствии с п. 5. ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании»,
- 5) перехода из одного учреждения в другое (независимо от ведомственной принадлежности, типа и вида образовательного учреждения),
- 6) в случае возобновления педагогической или руководящей деятельности. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 7) лицам предпенсионного возраста (с 52 лет для женщин и с 57 лет для мужчин) до наступления пенсионного возраста (55 лет для женщин и до 60 лет для мужчин).

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с момента выхода работника на работу (в п/п 7- с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста).

Срок действия пункта 5.5. не может превышать 1 года (в п/п 7 – 3-х лет), и воспользоваться им можно не более, чем один раз.

В случае продолжения педагогической деятельности на достигнутом квалификационном уровне прохождение аттестации обязательно. Если работник будет проходить аттестацию на подтверждение той же квалификационной категории, прохождение второго направления аттестации возможно в заочной форме.

5.6. Прохождение работником первого или второго направлений аттестации в исключительных случаях возможно в заочной форме при наличии ходатайства образовательного учреждения. Форма заочной экспертизы выбирается из перечня, утвержденного приказом департамента образования Ярославской области.

5.7. Квалификационные категории (высшая, первая, вторая), присвоенные педагогическим работникам до 01.01.2011 года, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены, и учитываются при установлении работнику оплаты труда.

5.8. Педагогические работники, имеющие высшую, первую, вторую квалификационную категорию, считаются аттестованными на соответствие занимаемой должности в течение срока, на который присвоена данная категория.

5.9. В связи с тем, что необходимым условием при подаче заявления для аттестации на высшую квалификационную категорию является наличие не менее 2-х лет первой квалификационной категории по той же должности, учитывать наличие данной категории непосредственно перед ее последним подтверждением.

5.10. Педагогический работник, перешедший в межаттестационный период на преподавание другого учебного предмета, при аттестации на подтверждение присвоенной ранее квалификационной категории по должности «учитель», «преподаватель», «педагог дополнительного образования», не может претендовать на прохождение экспертизы результативности деятельности в заочной форме.

5.11. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;
- работодателям рекомендуется письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;
- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена;
- работодателям рекомендуется осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;
- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, не позднее, чем за месяц до ее начала;
- результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
--	---

категория	
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель (учитель); воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Педагог-психолог	Учитель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог,	Учитель-логопед;

учитель-логопед	учитель-дефектолог;  учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии;  воспитатель;  педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения,  преподаватель учреждения среднего профессионального образования, преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы (школы искусств, культуры);  музыкальный руководитель;  концертмейстер  учитель музыки общеобразовательного учреждения;  преподаватель учреждения среднего профессионального образования, педагог дополнительного образования по аналогичному профилю
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания);  инструктор по физической культуре (вкл. старшего),  тренер-преподаватель,  педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший тренер-преподаватель, инструктор-методист (вкл. старшего)	Инструктор-методист (вкл. старшего),  старший тренер-преподаватель,  руководитель физического воспитания
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель, работник иной педагогической должности, профиль которой совпадает с деятельностью методиста муниципальной методической службы	Методист (включая старшего) ГОУ ЯО ИРО, методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательного учреждения.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются Аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в департамент образования Ярославской области. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в

этом случае принимает департамент образования Ярославской области.

5.12. С целью защиты интересов педагогических работников комиссия по проведению аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ярославской области по согласованию с аттестуемым педагогом (если это не противоречит п. 29 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209) вправе принять решение о включении в график аттестации на высшую квалификационную категорию педагогических работников, имеющих высшую или первую квалификационные категории по другой педагогической должности.

5.13. В целях защиты интересов педагогических работников учреждений, не относящихся к категории государственных (муниципальных) или образовательных, рекомендовать аттестационной комиссии при установлении форм и сроков аттестации учитывать наличие первой или высшей квалификационной категории, срок действия которой закончился в период с 01.01.2011 г. по 01.01.2012 г.

5.14. В целях защиты интересов руководящих работников предусмотрено следующее:

- квалификационные категории (высшая, первая), присвоенные руководящим работникам до 01.01.2011 года, сохраняются на срок их действия, в т.ч. при переходе с одной руководящей должности на другую;
- считаются аттестованными на соответствие занимаемой должности руководящие работники, имеющие высшую или первую квалификационную категорию, в течение срока, на который присвоена квалификационная категория;
- квалификационные категории (высшая, первая), присвоенные руководящим работникам до 01.01.2011 года, учитываются в течение срока их действия при установлении руководящему работнику оплаты труда;
- результаты аттестации на квалификационную категорию (высшую, первую) могут учитываться при установлении оплаты труда при переходе работника:
- с руководящей должности на должность методиста (включая старшего) ГОУ ЯО ИРО, муниципальных методических служб;
- с должности методиста (включая старшего) ГОУ ЯО ИРО, муниципальных методических служб на руководящую должность.

5.15. Кандидаты на должность руководителя муниципального образовательного учреждения, а также их действующие руководители проходят обязательную аттестацию.

Порядок аттестации и статус руководителя муниципального образовательного учреждения устанавливаются местной администрацией муниципального образования (муниципального района и городского округа).

Руководитель образовательной организации, его заместители, руководитель филиала образовательной организации не вправе занимать аналогичные должности в других организациях.

## **6. Социальные гарантии, льготы**

6.1. Стороны считают, что:

6.1.1. Пункт утратил силу в связи с введением с 01.09.2013 года Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012: часть 11 статьи 108: «в установленные на день вступления в силу настоящего Федерального закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной

денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года».

6.1.2. За педагогическими работниками образовательных учреждений (организаций), 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.

6.1.3. Экономия фонда оплаты труда распределяется образовательными учреждениями самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников учреждения и (или) коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

6.1.4. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года. Возможность денежных выплат оговаривается в коллективном договоре учреждения.

6.1.5. Работники учреждений образования в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. Данную норму стороны рекомендуют ввести в коллективные договоры образовательных учреждений.

6.2. Предоставляются по письменному заявлению работника, оплачиваемые отпуска в случаях:

- вступления работника в брак – 3 календарных дня;
  - вступления в брак детей – 2 календарных дня;
  - рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
  - смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
  - проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
  - празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день;
  - работы без больничного листа в течение календарного года – до 3 календарных дней.
- Решение о предоставлении указанных оплачиваемых отпусков принимается:
- руководителем учреждения образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в отношении работников муниципальных учреждений образования, функционально подчинённых департаменту образования;
  - директором департамента образования мэрии города Ярославля в отношении руководителей учреждения образования, функционально подчинённых департаменту образования.

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней.

6.3. Предоставляется по письменному заявлению работника:

- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере до 100% от должностного оклада;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере до 100 % от должностного оклада.

Решение о предоставлении единовременной выплаты принимается руководителем учреждения образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.4. По заявке департамента образования работники отрасли, работающие на постоянной основе в учреждениях образования города, обеспечиваются льготными курсовками (путевками) в муниципальный санаторий «Ясные зори» с учетом личных заявлений работников в пределах количества путевок, выделенного отрасли в соответствии с постановлением мэрии. Выделение курсовок (путевок) учреждениям соотносится с численностью работающих в них. В муниципальных учреждениях образования создаются комиссии, устанавливающие очередность предоставления путевок работникам, в состав которых включаются представители первичных профсоюзных организаций.

Информация о количестве путевок, использованных работниками МОУ, предоставляется департаментом образования в Ярославский городской комитет профсоюза по итогам истекшего года.

6.5. Работодатели устанавливают доплату в размере от 10% до 30% к должностному окладу работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. Руководители создают условия для организации питания работников в течение рабочего дня.

## **7. Охрана труда**

Департамент образования:

7.1. В рамках своих полномочий решает функциональные задачи отраслевой системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в рамках нормативно-правовой базы.

7.2. Оказывает помощь в организации обучения и проверке знаний работников в области условий и охраны труда.

7.3. Ежегодно информирует горком профсоюза о состоянии охраны труда и производственного травматизма в учреждениях образования.

7.4. Работодатели в соответствии с требованиями законодательства:

7.4.1. Обеспечивают безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования учреждений образования:

- обучение и инструктаж работников, проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
- выдачу специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты;
- беспрепятственный допуск представителей государственной инспекции труда, представителей и уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций для проведения проверок состояния условий охраны труда в учреждениях образования, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.4.2. Выделяют средства на охрану труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

Работники не финансируют расходы по охране труда.

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

7.4.4. Сохраняют место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

7.4.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья из-за невыполнения работодателем требований по охране труда предоставляют работнику другую работу, соответствующую его квалификации, на время устранения такой опасности, либо оплачивают возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.4.6. Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) 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.

7.5. Горком профсоюза, профсоюзные комитеты, председатели и заместители председателей первичных профсоюзных организаций (далее профсоюзные органы) совместно с представителями работодателя:

7.5.1. Осуществляют контроль за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдением требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда.

7.5.2. Обеспечивают организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в учреждениях.

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

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

7.5.4. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в определении степени вины застрахованного работника при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением заключения по форме, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

7.5.5. Участвуют в работе по аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.5.6. Осуществляют общественный контроль за выполнением законодательства по охране труда, экологии, коллективных договоров и соглашений, условий трудовых договоров в части охраны труда и здоровья, установления льгот и выплат компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

7.6. Горком профсоюза совместно с учебно-методическим центром Объединения организаций профсоюзов Ярославской области проводят обучение уполномоченных от профсоюзных организаций учреждений образования города по охране труда.

7.7. Стороны могут предусматривать доплаты уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда от профсоюзных комитетов за выполнение возложенных на них обязанностей.

## **8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Региональным отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, уставами учреждений, коллективными договорами.

8.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Должностные лица, виновные в нарушении прав членов Профсоюза или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

8.3. Распространяются на выборных освобожденных работников Профсоюза социальные гарантии и льготы, система оплаты и стимулирования труда и другие льготы, предусмотренные для членов соответствующего трудового коллектива. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность) или другая равноценная с их согласия.

8.4. Стороны договорились о том, что:

### **8.4.1. Работодатели:**

- обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности и не препятствовать созданию профсоюзных организаций в образовательных учреждениях;
- предоставляют профсоюзному органу учреждения бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы самого органа и для проведения собраний работников, оргтехнику и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет);
- предоставляют профсоюзному органу по его запросу необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и др.;
- включают представителей Профсоюза в состав управляющих, наблюдательных советов, комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по изменению статуса, типа и организационно-правовой формы образовательного учреждения и других коллегиальных органов учреждения;
- обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счет горкома, обкома профсоюза.

8.4.2 Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, перечисляя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1 %.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых соглашений, по письменному заявлению работников, не являющиеся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективным договором, отраслевым соглашением.

8.4.3. Работодатели рассматривают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, следующие локальные акты:

- о графике отпусков;
- о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
- об установлении и изменениях объема учебной нагрузки (тарификации);
- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;
- о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
- о должностных обязанностях работников;
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников.

8.5. Стороны признают гарантии для избранных в профсоюзные органы работников, не освобожденных от производственной деятельности:

8.5.1. Работники, члены профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, в который они избраны; руководители профсоюзных органов (председатель и заместитель председателя) — без учета мнения горкома профсоюза.

8.5.2. Увольнение по инициативе работодателя, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих, поощрительных и других выплат) работника, входящего в состав профсоюзных органов, допускается в установленном законом порядке по предварительному согласию профсоюзного органа, членом которого он является. Увольнение по указанным основаниям председателей первичных профсоюзных организаций учреждений допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа – горкома профсоюза.

После окончания выборных полномочий в течение 2-х лет увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов (председатель и заместитель), допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего органа, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.5.3. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе пленумов, президиумов, совещаний, семинаров, проводимых профсоюзом, освобождаются от производственной работы, но не более 36 рабочих часов в год, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в установленном законом порядке.

8.5.4. Иные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, соглашениями и коллективными договорами образовательных учреждений.

8.6. Департамент образования:

8.6.1. Содействует в предоставлении, в случае необходимости, городскому комитету профсоюза бесплатно помещения, средств связи, оргтехники для осуществления своих уставных функций.

8.6.2. Приглашает представителей горкома профсоюза для участия в работе совещаний департамента образования мэрии города Ярославля, собраний работников образования, руководителей муниципальных образовательных учреждений по вопросам социально-экономического развития, выполнения условий данного Соглашения, коллективных договоров.

8.6.3. Согласовывает с горкомом профсоюза проекты нормативных документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников муниципальной системы образования.

8.6.4. Включает горком профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

Предоставляет горкому профсоюза полную и своевременную информацию о принимаемых решениях; нормативные акты и материалы, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников образования.

8.6.5. Включает председателя горкома профсоюза в состав членов коллегии департамента образования мэрии города Ярославля, городской комиссии по аттестации руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и рекомендует для включения в состав подкомиссии по аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений.

8.6.6. Включает представителей горкома в состав жюри (комиссий) муниципальных конкурсов (муниципальных этапов конкурсов) профессионального мастерства.

8.6.7. Своевременно рассматривает обращения, заявления, предложения профорганов и в случае их отклонения дает мотивированное заключение.

## **9. Обязательства профсоюза**

Горком профсоюза, первичные профсоюзные организации:

9.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения, способствуют установлению социального согласия в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины.

9.2. Представляют и защищают права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представляют во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили в письменной форме профсоюзный комитет представлять их интересы и ежемесячно перечисляют денежные средства в установленном размере из заработной платы указанных работников на счет первичной профсоюзной организации.

9.3. Направляют в департамент образования заявления о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, настоящего Соглашения с требованием информирования профсоюза о результатах рассмотрения заявлений, а в случаях подтвердившихся фактов

нарушения, допущенных руководителями, - о применении к ним мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

Горком профсоюза своевременно информирует департамент образования о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Соглашения с целью разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

9.4. Осуществляют контроль:

- за соблюдением работодателями (их представителями) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;
- за предоставлением работодателями (их представителями) работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
- за расходованием в образовательных учреждениях фонда оплаты труда;
- за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников-членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации;
- за соблюдением работодателями (их представителями) правил ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;
- за соблюдением работодателями (их представителями) порядка предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- за обеспечением безопасных условий и охраны труда;
- за соблюдением других социально-трудовых норм.

9.5. Осуществляют защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывают бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих.

9.6. Участвуют в работе комиссий по установлению работникам объема педагогической нагрузки (тарификации), аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Выделяют финансовую помощь в соответствии со сметой горкома профсоюза на единовременные выплаты особо нуждающимся работникам образовательных учреждений – членам профсоюза, ветеранам педагогического труда (болезнь, кража, смерть близких родственников, пожар и др.).

9.8. Создают в городском комитете профсоюза фонд социальной защиты работников муниципальной системы образования-членов профсоюза.

9.8.1. При наличии профсоюзных финансовых средств первичная профсоюзная организация учреждения образования по решению профсоюзного комитета частично компенсирует работникам-членам профсоюза стоимость санаторной путевки.

9.9. Оказывают педагогическим работникам консультационную помощь в оформлении пенсий.

9.10. За работником образования, ушедшим на пенсию или уволенным по сокращению штатов и имеющим статус безработного, сохраняют по его желанию профсоюзное членство на период трудоустройства.

9.11. Содействуют профессиональному росту педагогических и других работников муниципальных учреждений образования, улучшению условий труда, быта, осуществляют культурно-массовую, оздоровительную работу.

9.12. Обеспечивают детей членов Профсоюза билетами на новогодние праздники с частичной оплатой их за счет средств профсоюза; участвуют в организации отдыха работников муниципальных учреждений образования и их детей.

9.13. Используют различные формы и средства наиболее полного информирования первичных профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

9.14. За активное участие в деятельности Профсоюза члены профсоюза решением профкома могут отмечаться следующими видами поощрений:

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

## **10. Порядок реализации и контроль за выполнением Соглашения**

10.1. Стороны договорились осуществлять содействие реализации настоящего Соглашения. Текст настоящего Соглашения доводится департаментом образования до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений и других учреждений отрасли, горкомом профсоюза – до сведения первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза.

10.2. Ход и промежуточные результаты выполнения Соглашения рассматриваются на совещаниях Ярославского городского комитета для председателей первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений не реже одного раза в год.

10.3. С целью придания Соглашению статуса правового акта оно направляется в семидневный срок для уведомительной регистрации в департамент труда и социальной поддержки населения Ярославской области.

10.4. Подведение итогов выполнения Соглашения проводится на Пленуме Ярославского городского комитета профсоюза с участием представителей департамента образования мэрии города Ярославля, и доводится до сведения муниципальных образовательных учреждений и других учреждений отрасли, первичных профсоюзных организаций.

10.5. В течение срока действия Соглашения стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в учреждениях образования в области социальных и экономических отношений.

10.6. В период действия настоящего Соглашения ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств.

10.7. В случае принятия решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, они вступают в действие автоматически.

10.8. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

к Территориальному отраслевому  
соглашению по учреждениям  
образования города Ярославля на  
2011-2013 гг.

**Перечень  
работ с неблагоприятными условиями труда,  
на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим, не  
входящие в дополнительный фонд оплаты труда**

1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере до 12 % тарифной ставки:
  - 1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.
  - 1.2. Работы по травлению клише и форм глубокой печати.
  - 1.3. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.
  - 1.4. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
  - 1.5. Работы по получению пробных оттисков с форм плоской печати, печатание малотиражных работ.
  - 1.6. Работы по фальцовке отпечатанной продукции.
  - 1.7. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
  - 1.8. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподдачи.
  - 1.9. Чистка котлов в холодном состоянии.
    - 1.10. Работа на установке ВЧ, УВЧ, СВЧ.
    - 1.11. Вывоз мусора и нечистот.
    - 1.12. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
    - 1.13. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
    - 1.14. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
    - 1.15. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
    - 1.16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
    - 1.17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
    - 1.18. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
    - 1.19. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
    - 1.20. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
    - 1.21. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
    - 1.22. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

- 1.23. Работа на типографских и линотипных машинах.
- 1.24. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
- 1.25. Работа за дисплеями ЭВМ.
- 1.26. Работа на деревообрабатывающих станках.
- 1.27. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
- 1.28. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.
- 1.29. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.
- 1.30. Работы с выделением летучих соединений свинца и олова, в том числе ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине, заправка автомобилей этилированным бензином на колонках без дистанционного управления, пайка радиаторов автомобилей.
- 1.31. Зарядка аккумуляторов.
- 1.32. Ремонт автомобилей, используемых для перевозки нечистот.
- 1.33. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т. д. вручную, механизированным и механическим способом.
- 1.34. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.
- 1.35. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
- 1.36. Газосварочные, газорезочные и электросварочные работы, производимые в помещениях.
- 1.37. Ремонт и очистка вентиляционных систем.
- 1.38. Нанесение на поверхность штукатурного раствора вручную, затирка вручную.
- 1.39. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячей мастике и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей, отнесенных к 2-4 –му классам опасности.
- 1.40. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.
- 1.41. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый).
- 1.42. Нанесение пленочных покрытий, проведение процессов очистки и травления полупроводниковых и керамических материалов и пластин.
- 1.43. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.
- 1.44. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
45. Работы, связанные с переработкой различных видов сырья, выработкой текстильных, трикотажных и нетканых материалов, обработкой и крашением этих видов сырья и материалов.
- 1.46. Работы, связанные с переработкой, выработкой, крашением обувных, кожгалантерейных, шорно-седельных, валяльно-войлочных, дубильно-экстрактовых, меховых, кожевенных и кожсырьевых материалов. Введение новых технологических процессов и выпуск готовой продукции.
- 1.47. Слесарные и другие работы по обработке оргстекла и пластмасс.
- 1.48. Работы с применением ядохимикатов.
- 1.49. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
- 1.50. Вулканизационные работы (при ремонте аглолент, при выполнении НИР и ОКР с применением процесса вулканизации).

1.51. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПВХ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.

1.52. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.

1.53. Гибка листов из стали, алюминиевых сплавов любой толщины и формы на прессах, станках и гибочных вальцах в холодном состоянии.

1.54. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

1.55. Вывозка древесины на лесозаготовке.

1.56. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.57. Работа с эпоксидной смолой.

1.58. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.

1.59. Сверление пневмоинструментом.

1.60. Пропитка антисептиком и другими химическими веществами 2-4-го классов опасности и механическая обработка изделий и деталей из древесины.

1.61. Ведение процесса транспортировки и укладки цементностружечной массы на поддоне или в форме.

1.62. Правильные работы вручную при ремонте кузовов и других деталей автомобилей с применением абразивных кругов.

1.63. Уборка наружных поверхностей оборудования, полов, площадок обслуживания в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.64. Обслуживание подземных теплопроводов и сооружений тепловых сетей, теплофикационных вводов.

1.65. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.

1.66. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

1.67. Обшивка термоизоляций котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.

1.68. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.

1.69. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.

1.70. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

1.71. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).

1.72. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

к Территориальному  
отраслевому соглашению по  
учреждениям образования города  
Ярославля на 2011-2013 гг.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома МОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № \_\_\_\_\_»

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № \_\_\_\_\_»

14 марта 2011 года

14 марта 2011 года

### СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией МОУ «Средняя общеобразовательная школа № \_\_\_\_\_»  
и профсоюзным комитетом на 2011 год  
по охране труда и соблюдению техники безопасности

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учёта	Количество	Стоимость (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Ожидаемая социальная активность				
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, которые освобождены от тяжелого (физического труда)		
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6		8	9	10	11	
<b>Технические мероприятия</b>											
1.	Совершенствование технологических процессов в мастерских в целях устранения воздействия на учителей трудового обучения опасных и вредных производственных факторов – в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.003, ГОСТ 12.1.007, ГОСТ 12.3.002, СП 1042-73 (замена электрических утюгов на новые)	2	1	2000руб.	до августа 2011 г.	Зам. директора по АХР	2	2	-	-	

2.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в кабинетах, бытовых помещениях - в соответствии с требованиями СНиП II-4	3	1	2 000 руб.	до августа 2011 г.	Зам. директора по АХР	3	3	-	-
3.	Мероприятия, связанные с обеспечением работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами	6	2	4800 руб. (халаты) 1000 руб.	до августа 2010 г.	Зам. директора по АХР	6	3	-	-
<b>Организационные мероприятия</b>										
4.	Организация проведения работ по аттестации постоянных рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда.	98	1	100 руб.	до августа 2011 г.	Директор	89	83	-	-
5.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004, типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждений.	8	1	18 000 руб.	до 1 сентября 2011 г.	Директор				
6.	Организация уголка по охране труда, приобретение наглядных пособий.	1	1	340 руб.	до 1 февраля 2011 г.	Председатель профкома	-	-	-	-

7.	Разработка дополнительных инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных актов и литературы в области охраны труда.	95	10	2 000 руб.	до 31 декабря 2011 г.	Директор, председатель профкома	89	83	-	-
8.	Нанесение на оборудование сигнальных цветов и знаков безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.4.026, ГОСТ 12.4.040, ГОСТ 14202.	15	1	100 руб.	до 1 марта 2011 г.	Зам. директора по АХР	15	10	-	-
<b>Пожарная безопасность</b>										
9.	Монтаж электропроводки, системы освещения и пожарной сигнализации (ОПС) в классах	м <sup>2</sup>	45	40,00	II - III кв.	Зам. директора по АХР	20	18		
10.	Монтаж электропроводки, системы освещения и пожарной сигнализации (ОПС) в классах	м <sup>2</sup>	70	100,00	II - III кв.	Зам. директора по АХР	15	11		
<b>Ремонтные работы</b>										
11.	Ремонт в классах направленный на улучшение условий труда на рабочих местах сотрудников.	шт.	2	770,00	III кв.	Зам. директора по АХР	23	13		
12.	Ремонт каб. 9, 19, 33., направленный на улучшение условий труда сотрудников	шт.	3	3290,00	III кв.	Зам. директора по АХР	17	17		
13.	Реконструкция системы отопления актового зала гл. корп., с целью обеспечения теплового режима в соответствии с требованиями нормативных актов			100,00	I кв.	Зам. директора по АХР	100	40		
14.	Ремонт полов в коридоре 1 этажа здания во избежание несчастных случаев.	Разработка проектно-сметной документации			III - IV кв.	Зам. директора по АХР	48	24		

к Территориальному  
отраслевому соглашению по  
учреждениям образования города  
Ярославля на 2011-2013 гг.

### **Порядок**

#### **учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации, Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Ярославской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).
2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.
4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).
5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.
6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.
7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.  
Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.
8. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.
9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.
10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

к Территориальному  
отраслевому соглашению по  
учреждениям образования города  
Ярославля на 2011-2013 гг.

Дата и исходящий номер документа \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

**ПИСЬМО**  
**руководителя учреждения о получении мотивированного мнения**  
**выборного органа первичной профсоюзной организации**  
**в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса**  
**Российской Федерации**

\_\_\_\_\_ направляет проект  
(наименование организации)

\_\_\_\_\_  
(наименование локального нормативного акта)

и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти рабочих дней направить в письменной форме мотивированное мнение по данному проекту локального нормативного акта.

Приложение на \_\_\_\_ листах.

Руководитель учреждения

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(фамилия, инициалы)

к Территориальному  
отраслевому соглашению по  
учреждениям образования города  
Ярославля на 2011-2013 гг.

**Примерный образец мотивированного мнения  
выборного органа первичной профсоюзной организации  
по проекту локального нормативного акта**

Дата и исходящий номер документа \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О. руководителя учреждения)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа профсоюзной организации)

о мотивированном мнении по вопросу принятия работодателем локального  
нормативного акта \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование проекта локального нормативного акта)

\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом Письмо  
работодателя № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. по  
проекту \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование проекта локального нормативного акта)

Обоснование к нему и документы, подтверждающие необходимость и  
законность принятия нормативного акта работодателя.

На заседании «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного профоргана)

на основании статей 371, 372 Трудового кодекса Российской Федерации  
проверено соблюдение работодателем норм, предусмотренных Трудовым  
кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами,  
условий коллективного договора и соглашений при подготовке  
проекта \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование проекта локального нормативного акта)

и утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

по проекту \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование проекта локального нормативного акта)

Представленный работодателем проект \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование проекта локального нормативного акта)

и приложенные к нему документы, подтверждающие (не подтверждающие) правомерность его принятия.

Проект соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_ Трудового кодекса Российской Федерации, статьями \_\_\_\_\_ иного федерального закона (и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулирующих принятие данного нормативного акта), пунктам (статьям) \_\_\_\_\_ соглашения, пунктам (статьям) \_\_\_\_\_ Коллективного договора, не ухудшает (ухудшает) положение работников.

Иные замечания и дополнения к проекту по содержанию, срокам введения, предлагаемым изменениям и т.д. \_\_\_\_\_

На основании изложенного \_\_\_\_\_ считает возможным  
(наименование профоргана)  
(невозможным) принятие работодателем \_\_\_\_\_  
(наименование проекта локального нормативного акта)

Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
(подпись, печать) (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_ от  
(наименование выборного органа)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Получил(а) \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. руководителя учреждения)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(подпись)

к Территориальному  
отраслевому соглашению по  
учреждениям образования города  
Ярославля на 2011-2013 гг.

**Порядок  
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении  
трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.
2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.
3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.
4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).
5. При обосновании своего мнения Профком может сослаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.
6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.
7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.
8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.
9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.
10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

к Территориальному  
отраслевому соглашению по  
учреждениям образования города  
Ярославля на 2011-2013 гг.

Дата и исходящий номер документа \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

**ПИСЬМО**  
**руководителя учреждения о получении мотивированного мнения**  
**выборного органа первичной профсоюзной организации**  
**в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса**  
**Российской Федерации**

\_\_\_\_\_ направляет проект  
(наименование организации)  
приказа о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (ФИО работника полностью, должность, профессия, место работы увольняемого работника)  
в соответствии с пунктом 2 (3, 5) части первой статьи 81 Трудового кодекса  
Российской Федерации и обоснование к нему с приложением следующих  
документов: \_\_\_\_\_  
(перечень всех необходимых документов, послуживших основанием для принятия работодателем

\_\_\_\_\_ решения о расторжении трудового договора по указанным основаниям)

Прошу в течение семи рабочих дней направить в письменной форме  
мотивированное мнение по проекту данного приказа.

Приложение на \_\_\_\_\_ листах.

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

к Территориальному  
отраслевому соглашению по  
учреждениям образования города  
Ярославля на 2011-2013 гг.

**Примерный образец оформления мотивированного мнения  
выборного органа первичной профсоюзной организации  
по проекту приказа (распоряжения) работодателя**

Дата и исходящий номер документа \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

\_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О. работодателя)

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ**

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

о проекте мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем

\_\_\_\_\_  
(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

\_\_\_\_\_ рассмотрел полномочным составом Письмо  
(наименование органа первичной профсоюзной организации)

№ \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по  
проекту \_\_\_\_\_

(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

обоснование к нему и документы, подтверждающие законность его издания  
работодателем

на заседании «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ .

(наименование профоргана)

На основании статей 371, 373 Трудового кодекса Российской Федерации  
проверено соблюдение работодателем действующих норм трудового  
законодательства, коллективного договора при подготовке проекта приказа  
(распоряжения) о расторжении трудового договора с

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. работника полностью, должность, место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.2 (3,5) части первой статьи 81 Трудового кодекса  
Российской Федерации утверждено следующее мотивированное мнение:

**МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ**

\_\_\_\_\_  
(наименование выборного органа первичной профсоюзной организации)

по проекту \_\_\_\_\_  
(наименование проекта приказа (распоряжения) работодателя)

Представленный работодателем проект приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью, должность, место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.2 (3,5) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и приложенные к нему документы, подтверждают (не подтверждают) правомерность его принятия.

Проект приказа (распоряжения) соответствует (не соответствует) требованиям, установленным статьями \_\_\_\_\_ Трудового кодекса Российской Федерации, статьями \_\_\_\_\_ иного федерального закона (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения), статьями \_\_\_\_\_ законов субъекта Российской Федерации (содержащего нормы трудового права, регулирующие принятие данного приказа (распоряжения), пунктам \_\_\_\_\_ Соглашения, пунктам \_\_\_\_\_ Коллективного договора, не нарушает (нарушает) условий трудового договора работника.

Проект приказа (распоряжения) учитывает (не учитывает) дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой деятельностью работника в организации, не учтенные работодателем при подготовке проекта приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_.

На основании изложенного \_\_\_\_\_ считает возможным

(наименование профоргана)

(невозможным) принятие работодателем решения об издании приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника полностью, должность, место работы увольняемого работника)

в соответствии с п.2 (3,5) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Председатель первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

(подпись, печать) (Ф.И.О.)

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации \_\_\_\_\_

(наименование выборного органа)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Получил(а) \_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работодателя)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(подпись)