

I. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2018 – 2020 годы (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных учреждений образования города Новосибирска и иных учреждений, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска.

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

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных учреждениях города Новосибирска, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска (далее – Учреждения), трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- орган местного самоуправления – представитель работодателей в лице начальника департамента образования мэрии города Новосибирска (далее - Департамент);
 - работники учреждений в лице их полномочного представителя – председателя Новосибирской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

1.3. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в Соглашении с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

- Приложение №1 «Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
- Приложение №2 «Условия режима труда и отдыха педагогических работников и иных работников»;
- Приложение №3 «Тарифное соглашение по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска».

1.4. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование, развитие Учреждений и необходимость улучшения положения работников Стороны договорились:

1.4.1. Коллективные договоры Учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

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

1.4.4. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются в виде дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой

частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников Учреждений.

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

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

1.6. Департамент доводит текст Соглашения до Учреждений, Профсоюз – до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.7. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Профсоюза (<http://npo54.ru>) и Департамента (<http://do.nios.ru>).

1.8. Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2020 года.

1.9. Стороны на равноправной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей, образуют постоянно действующую Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия).

1.10. Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.11. Комиссия действует в течение всего времени действия Соглашения, и в своей деятельности руководствуется Положением, утвержденным сторонами (Приложение №1).

II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Участвовать в совместной работе органов, действующих на принципах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Департамент:

2.2.1. В соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными в городском бюджете, обеспечивает полное и своевременное финансирование по предоставленным заявкам учреждений в соответствии с присвоенными бюджетными обязательствами в пределах утвержденного кассового плана Департамента.

2.2.2. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических, руководящих работников Учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. В целях устранения избыточной отчетности и документооборота реализует меры по исключению излишних запросов информации.

2.2.4. При реализации функций заказчика целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.5. Гарантирует участие представителей Новосибирской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ:

- ✓ в работе аттестационной комиссии при аттестации педагогических работников, руководителей Учреждений;
- ✓ в работе комиссий (рабочих групп, советов) по рассмотрению вопросов награждения, стимулированию руководителей, по социально-экономических и трудовых отношений отрасли и других вопросов;
- ✓ при экспертизе нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Предоставляет Профсоюзу, по его запросам, информацию о численности, составе работников, о системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий влекущих массовое сокращение численности (штатов) работников, принятых муниципальными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Департамента и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждений.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.4. Содействует предотвращению в Учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в органы представительной и исполнительной власти города Новосибирска с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит, с участием правовой инспекции Профсоюза при обкоме Профсоюза, экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

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

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждений.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

3.1.3. Участвовать, на равноправной основе, в работе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в отрасли на территориальном уровне, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

3.1.4. Содействовать повышению эффективности исполнения заключаемых коллективных договоров в Учреждениях.

3.1.5. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в Учреждениях.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) при создании и разработке целевых программ в сфере образования по вопросам их направления, в т.ч. связанных с регулированием трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждений, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на территориальном уровне и в Учреждениях, в том числе посредством привлечения специалистов обкома Профсоюза.

3.1.8. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе своих коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять сторонам полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих коллективных разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.10. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного законодательством порядка изменения типа Учреждений, включая принятие изменений в устав о порядке участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также в регулировании трудовых отношений.

3.1.11. Способствовать обеспечению права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления Учреждений (общее собрание (конференция) работников, педагогический совет), а также в работе других коллегиальных органов (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Учреждения в целом.

3.2. Стороны договорились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров учреждений.

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками Учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, когда трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения и других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов Учреждения.

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

4.1.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.1.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается сторонами:

✓ с работником Учреждения - в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

✓ с руководителем Учреждения - в трех экземплярах, один передается работнику, другой хранится у Учредителя, третий - в Учреждении. Получение руководителем экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся в Департаменте.

4.1.5. Трудовая функция по должности - конкретный вид работы поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью, и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

4.1.6. Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, работников (специалистов) и служащих в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

✓ Единых квалификационных справочников, в т.ч.:

✓ приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

✓ приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 г. N 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

✓ Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО);

✓ Профессиональных стандартов, утвержденных на данный период.

4.1.7. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.8. Если на работника (в т.ч. совместители и работающие на неполном рабочем времени, с неполной учебной нагрузкой) не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре.

4.1.9. В трудовом договоре работника устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема (учебной нагрузки), в т.ч.:

- ✓ размер должностной ставки, оклада (в рублях);
- ✓ виды, размер и условия выплат компенсационного характера;
- ✓ размер и условия выплат за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- ✓ виды, размер выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления указанных выплат.

4.1.10. Департамент при заключении трудового договора с руководителем Учреждения определяет условие выполнения им работы в пределах рабочего времени – по совмещению и (или) за пределами рабочего времени - по совместительству.

Руководители Учреждений помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, но не более 300 часов в год (с учетом количества недель по учебному плану).

Выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы оформляется приказом руководителя Учреждения с соблюдением условий о совмещении определенных в трудовом договоре.*

4.1.11. Руководители Учреждения оформляют приказом выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы заместителями руководителя с соблюдением условий о совмещении, определенных в Соглашении.

Заместители руководителя помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, но не более 300 часов в год (с учетом количества недель по учебному плану).*

**Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если педагогические работники для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.*

4.2. В день расторжения трудового договора (увольнения) работодатель выдает работнику:

- ✓ трудовую книжку;
- ✓ окончательный расчет;
- ✓ справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме утв. приказом Министерства труда и социального развития РФ от 30 апреля 2013 г. № 182н);
- ✓ сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

4.2.1. При невозможности вручить работнику трудовую книжку и справку (по Приказу №182н) непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте.

4.3. Работодатели:

4.3.1. организуют и осуществляют хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со

сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 31 марта 2015 г. № 526 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях» с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

- ✓ не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);
- ✓ не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

4.3.2. утверждают перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 25 августа 2010 г. № 558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения».

4.3.3. исключают дублирование документов и информации на электронных и бумажных носителях для устранения избыточной отчетности и документооборота.

4.4. Департамент:

✓ при реорганизации (кроме преобразования) Учреждений предусматривают обязанность о передаче архивных документов по личному составу в упорядоченном состоянии правопреемникам реорганизуемых Учреждений по передаточному акту;

✓ при ликвидации Учреждений предусматривают обязанность о передаче архивных документов по личному составу в упорядоченном состоянии в соответствующий государственный или муниципальный архив.

4.5. Стороны договорились:

4.5.1. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.5.2. В целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы Учреждений рекомендовать включать в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Учреждений независимо от занимаемой ими должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

✓ исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;

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

✓ проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;

✓ не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

✓ придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

V. Режим рабочего времени и времени отдыха

5.1. Стороны при регулировании режима труда и отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего

трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников учреждений (Приложение № 2), определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536.

5.1.3. Работодатель ведет учет часов преподавательской (учебной) работы, фактически отработанной каждым педагогическим работником, в т.ч. при совмещении (увеличении объема работы).

5.1.4. Режим рабочего времени в Учреждениях устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, а в случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре.

5.1.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждений образования **в неделю** не может превышать:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов;
- для женщин сельской местности – 36 часов;
- для медицинских работников – 39 часов;
- для остальных работников – 40 часов.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте:
 - от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов;
 - от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
 - ✓ для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:

- в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
 - ✓ для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - ✓ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать*:
- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов;

* при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.1.6. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать **пяти часов**.

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

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

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

5.1.9. При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Новосибирской области, финансируемых за счет средств городского бюджета, работодатели руководствуются постановлением мэрии города Новосибирска от 20 июля 2015 г. № 4821"О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска".

5.1.10. В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончанию рабочего времени (смены) имеет

возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным.

5.1.11. Конкретный перечень должностей, с разъездным характером работы указывается в коллективном договоре, а условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор конкретного работника.

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

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

5.2.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- ✓ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- ✓ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя или муниципального имущества;
- ✓ для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

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

5.2.4. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе (приказу) работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы

(смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

5.3.1. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

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

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

5.3.4. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.3.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.3.6. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

5.3.9. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск по согласованию сторон при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

5.3.10. Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

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

- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 8 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 9 календарных дней,

- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10 календарных дней,
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре на основании письменного согласия работника.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.4. Работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии.

При регулировании оплаты труда работников Стороны руководствуются положениями, изложенными в Соглашении, Приложении № 3 «Тарифное соглашение по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска» с учетом следующих условий:

6.1.1. В Учреждениях система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом – Положением о системе оплаты труда работников учреждения, условия которого соответствуют достигнутым условиям Соглашения, с учетом:

✓ обеспечения минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

✓ обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

✓ обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

✓ обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

✓ норм труда, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

6.1.2. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производится:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;
- ✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

6.1.3. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (художественной школы,	Учитель изобразительного искусства

школы искусств)	
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), методист, старший инструктор – методист, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
Воспитатель	Методист, педагог-организатор, социальный педагог
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	(старший) инструктор - методист, педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю)
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)

Педагог – организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

6.1.4. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной–установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

➤ в период их длительного отпуска, сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

➤ после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.1.5. Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям указанным в графе 1 таблицы п. 6.1.3, но работающим более 2 лет в должностях указанных в графе 2 п. 6.1.3 предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

6.1.6. С целью определения размера должностного оклада в стаж работы, засчитываются:

✓ для педагогических работников - периоды работы на должностях предусмотренных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

✓ для педагогических работников занятых в системе дополнительного образования детей, для педагогов-библиотекарей, в т.ч. периоды работы на должностях работников культуры, искусства и кинематографии предусмотренных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Проводить мониторинг оплаты труда работников Учреждений.

6.2.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы руководителей Учреждений, педагогического персонала и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

6.2.3. Рекомендовать Работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.2.4. Рекомендовать Работодателям и первичным профсоюзным организациям, с целью поддержки молодых преподавательских кадров, предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет преподавательской работы.

6.2.5. В целях повышения социального статуса работника

образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников учреждений, включая доплаты за ученые степени.

6.3. С целью повышения социального статуса молодых специалистов* им предоставляется мера социальной поддержки, в виде единовременного пособия в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного Постановлением Губернатора Новосибирской области для трудоспособного населения, при одновременном соблюдении работником следующих условий:

- ✓ впервые окончил учреждение высшего или среднего профессионального образования;
- ✓ заключил трудовой договор с учреждением, функции по управлению которым осуществляет Департамент;
- ✓ работа по основному месту работы в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностного оклада).

*Молодой специалист – выпускник учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждений в качестве одного из приоритетных направлений.

7.2. Департамент:

7.2.1. Вменяет в обязанности специалисту Департамента осуществление контроля соблюдения Учреждениями трудового законодательства, в т.ч. за состоянием условий и охраны труда в Учреждениях.

7.2.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися, а также отчет о несчастных случаях с обучающимися и воспитанниками.

7.2.3. Информировывает Профсоюз (не позднее 25 января по результатам истекшего года) о состоянии производственного травматизма и его причинах в разрезе районов; о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.2.4. При разработке проекта бюджета города Новосибирска по отрасли «Образование» на очередной финансовый год планирует затраты в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств отрасли:

- ✓ на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- ✓ на проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности;
- ✓ на проведение специальной оценки условий труда.

7.2.5. Рекомендует Учреждениям включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим ежегодным соглашением по охране труда заключенным с первичной профсоюзной организацией.

7.2.6. Рекомендует подведомственным Учреждениям в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, учреждениям, численность работников которого превышает 50 человек вводить должность в штатное расписание специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

7.3. Департамент способствует деятельности руководителей Учреждений и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.3.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере необходимых средств.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда (как правило соглашение заключается ежегодно), являющемся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда, возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.3.2. Обеспечивают за счет средств Учреждений прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Для работников, деятельность, которых связана с обучением детей прохождение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, её аттестация (отметка в личной медицинской книжке защищается голографическим знаком) проводится за счет средств работодателя.

7.3.3. Обеспечивают расследование несчастных случаев, происшедших с работниками, обучающимися в образовательных учреждениях в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3.4. Обеспечивают бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выдают компенсационную выплату в размере, эквивалентной стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других

равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.3.5. Организуют проведение специальной оценки условий труда в Учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Содержит в своем штате главного технического инспектора, создает техническую инспекцию труда в областной организации из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда Профсоюза), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.4.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.4.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

7.4.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах муниципальной власти, в суде.

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

7.4.6. Способствует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Учреждений.

7.4.7. Организует проведение и ежегодное подведение итогов Областного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки».

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

7.5. Стороны Соглашения обязуются:

7.5.1. Содействовать выполнению представлений и требований государственных технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5.2. Осуществлять расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда обкома Профсоюза.

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

7.5.4. При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда.

7.6. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования, созданию служб охраны труда в органах управления образованием и образовательных Учреждениях в соответствии с Приказом Департамента образования Новосибирской области от 19 февраля 2007 г. № 126 «О введении в действие «Положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса».

7.7. Стороны оказывают методическую помощь Учреждениям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса, всемерно используя возможности информационных технологий.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Департамент:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. С целью планирования необходимых бюджетных средств на очередной финансовый год анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Координирует деятельность Учреждений, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

8.1.4. Принимает меры по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников образовательных учреждений.

8.1.5. Информировывает Профсоюз о сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе при реорганизации, ликвидации Учреждений, сокращении штата или численности работников Учреждений.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждений.

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

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

✓ снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации и научных кадров (увеличение количества персонала, имеющего

ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку);

✓ созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ✓ ликвидации Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- ✓ сокращению численности или штата работников Учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;

8.4.2. Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

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

- ✓ проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников Учреждений, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- ✓ обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- ✓ сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) с учетом последнего места работы, и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
- ✓ недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- ✓ созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием Учреждения;
- ✓ оплате курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников за счет средств работодателя;
- ✓ недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- ✓ содействию в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих

бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников Учреждений.

9.1.2. Работодатель не позднее 5 календарных дней со дня представления работником заявления, листка нетрудоспособности и необходимых документов, представляет в территориальный орган Фонда социального страхования по месту регистрации, поступившие к нему заявления и документы, необходимые для назначения и выплаты соответствующих видов пособия, а также опись представленных заявлений и документов, составленную по форме, утверждаемой Фондом социального страхования.

9.1.3. Учителям начальных классов, учителям иностранного языка, учителям физики, учителям математики, учителям информатики ежемесячно предоставляется возмещение расходов по оплате стоимости найма (поднайма) жилых помещений в течение первых двух лет работы в размере фактически понесенных расходов, но не более 10 000,00 руб. на семью при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ вновь принят по основному месту работы в учреждения образования города Новосибирска;
- ✓ не имеет жилого помещения для постоянного проживания в городе Новосибирске;
- ✓ у членов семьи отсутствует жилое помещение в городе Новосибирске, площадь которого составляет более 12 квадратных метров общей площади на каждого члена семьи;

9.1.4. Работникам сферы образования, ежемесячно возмещаются расходы на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений в размере фактически понесенных расходов, но не более 5 000,00руб. при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ работает по основному месту работы в учреждении образования города Новосибирска;
- ✓ не имеет жилого помещения для постоянного проживания в городе Новосибирске;
- ✓ у членов семьи отсутствует жилое помещение в городе Новосибирске, площадь которого составляет более 12 квадратных метров общей площади на каждого члена семьи;
- ✓ не относится к категории специалистов, включенных в перечень специалистов указанных в п. 9.1.3.*

*К членам семьи работника относятся супруг (супруга), дети, за исключением совершеннолетних детей, проживающих отдельно.

9.1.5. Компенсация расходов работникам, имеющим разъездной характер работы (в связи с работой в учреждении, в филиале или структурном подразделении, расположенном в другой местности от места постоянного проживания) осуществляется по предоставленным работником проездным билетам или в размере, порядке и на условиях установленных коллективным договором.

9.1.6. Родители детей работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (дошкольных группах общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования) освобождаются от родительской платы в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (дошкольных группах общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования).

9.1.7. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений предоставляется право первоочередного обеспечения местами в дошкольных образовательных учреждениях (дошкольных группах общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования).

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

- ✓ поддержки молодых специалистов в отрасли;
- ✓ повышения уровня заработной платы работникам отрасли;
- ✓ системы мер социальной поддержки работников отрасли;

✓ предоставления работникам права пользования, за счет бюджетных средств, санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

9.3. Стороны договорились о недопустимости случаев направления работодателями в командировки педагогических работников Учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, в том числе суточных, возмещаемых работнику в соответствии с Постановлением Мэрии г. Новосибирска от 9 июня 2015 г. № 4001 «О Положении о возмещении расходов, связанных со служебными командировками, муниципальным служащим и лицам, замещающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, в мэрии города Новосибирска, работникам муниципальных учреждений города Новосибирска» (с изменениями и дополнениями) - в размере 300 рублей при направлении в служебную командировку в пределах Новосибирской области, в размере 700 рублей - при направлении в служебную командировку за пределы Новосибирской области.

9.4. Стороны:

✓ используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений;

✓ содействуют предотвращению в Учреждениях коллективных трудовых споров;

✓ используют профсоюзный контроль – как гарант независимой экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся (студентов) с учетом аналитической практики применения трудового законодательства в отрасли.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

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

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности членов бесплатно необходимые помещения, а также создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации взносов в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в Учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

Введение неполного рабочего времени, перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

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

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

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется, после окончания срока их полномочий, прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с письменного согласия работника, другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев. При

отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

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

10.4.4. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников при разработке положений по рейтингам в Учреждении.

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

XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Сторон и доводится до сведения подведомственных учреждений и первичных организаций Профсоюза.

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

* * *

Приложение №1
к Соглашению в сфере труда
по муниципальным учреждениям,
подведомственным департаменту
образования мэрии города Новосибирска,
на 2018 – 2020 годы

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений

I. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами заключившими Соглашение.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Соглашением в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска на 2018 – 2020 годы (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Новосибирской области.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон. Персональный состав комиссии утверждается сторонами.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- ✓ развитие социального партнерства;
- ✓ согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в муниципальной системе образования города Новосибирска
- ✓ регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

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

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- ✓ координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в Учреждениях;
- ✓ контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения трудовых споров;
- ✓ запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций, информацию о заключенных территориальных отраслевых Соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования города Новосибирска и Новосибирской области;
- ✓ заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей муниципальных органов управления образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных отраслевых Соглашений и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

- ✓ получать по запросу информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- ✓ решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- ✓ осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- ✓ вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности комиссии

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

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

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

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

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

4.5. Заседание Комиссии правомочно при наличии не менее 50% членов Комиссии каждой из сторон социального партнерства.

Решение Комиссии принимается на основе согласия сторон социального партнерства при условии, что каждая из них приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

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

V. Срок полномочий Комиссии

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

Приложение №2
к Соглашению в сфере труда
по муниципальным учреждениям,
подведомственным департаменту
образования мэрии города Новосибирска,
на 2018 – 2020 годы

**УСЛОВИЯ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
И ИНЫХ РАБОТНИКОВ**

I. Общие положения

1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Учреждений, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями законодательства в соответствии с требованиями законодательства с учетом особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536).

1.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

1.3. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется правилами внутреннего трудового распорядка с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

1.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда.

II. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

2.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

- ✓ педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу*;
 - ✓ старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;
 - ✓ педагогам-психологам;
 - ✓ социальным педагогам;
 - ✓ педагогам-организаторам;
 - ✓ мастерам производственного обучения;
 - ✓ старшим вожатым;
 - ✓ инструкторам по труду;
 - ✓ педагогам-библиотекарям;
 - ✓ методистам, старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
 - ✓ тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

✓ руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

✓ преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

✓ инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю:

✓ старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей в указанных в подпункте 2.2.1).

2.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

2.3.1. норма часов педагогической работы 20 часов в неделю:

✓ учителям-дефектологам;

✓ учителям-логопедам.

2.3.2. норма часов педагогической работы 24 часа в неделю:

✓ музыкальным руководителям;

✓ концертмейстерам.

2.3.3. норма часов педагогической работы 25 часов в неделю:

✓ воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.3.4. норма часов педагогической работы 30 часов в неделю:

✓ инструкторам по физической культуре;

✓ воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее – медицинские организации и организации социального обслуживания), (за исключением воспитателей, предусмотренных в подпунктах 2.3.3 и 2.3.5).

2.3.5. норма часов педагогической работы 36 часов в неделю:

✓ воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены подпунктами 2.3.3 и 2.3.4).

2.4. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 2.4.1 настоящего пункта принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.4.1. норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

✓ учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

✓ педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

✓ тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;

✓ учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

Примечание:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные подпунктами 2.3.1 - 2.3.5 устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.4 устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктами 2.3.3 – 2.3.5 и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 1.8, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в недели (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно подпункту 3.2.2 раздела III учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

* Подраздел 1 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381).

III. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

3.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

3.1.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

3.1.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.1.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.1.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.4.1 раздела II, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.4 раздела II, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.1.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 3.1.4 и 3.1.5 настоящего Порядка.

3.1.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.1.8. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.2. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых нормы часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения.

3.2.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.2.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

3.2.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3.1.6 настоящего Порядка.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

3.2.4. Учителям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение

учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 3.1.7 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.2.5. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

3.2.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

3.2.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

3.3. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения.

3.3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с подпунктами 3.2.1, 3.2.2, 3.2.4 – 3.2.6 настоящего Порядка.

3.5. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором.

3.5.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 3.1- 3.3 настоящего Порядка соответственно, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

3.5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

3.5.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 3.1 – 3.3 настоящего Порядка.

3.5.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

ЕЖЕГОДНЫЕ ОСНОВНЫЕ УДЛИНЕННЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 или 56 календарных дней. При этом конкретная продолжительность отпусков указанных работников зависит от наименования должности, типа образовательной организации*, а также особенностей здоровья обучающихся (детей), с которыми они работают.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

*Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

IV. ДЛИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

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

Работодатели осуществляют предоставление длительного отпуска педагогическим работникам в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, определяются коллективным договором.

* * *