

**Территориальное отраслевое соглашение
по образовательным организациям
муниципального образования
«город Черемхово»
на 2023-2025 годы**

г. Черемхово

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение по образовательным организациям муниципального образования «город Черемхово» на 2023 -2025 годы (далее – Соглашение) является правовым актом, регулирующим трудовые, социально - экономические и профессиональные отношения в учреждениях сферы образования в соответствии с федеральным и региональным законодательством, нормативными документами муниципального образования «город Черемхово».

Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Администрация муниципального образования «город Черемхово» (далее – Администрация г. Черемхово) в лице Мэра «город Черемхово»;

- Работодатели (руководители образовательных организаций) в лице их полномочного представителя - Управления образования администрации муниципального образования «город Черемхово» (далее – Управление образования);

- Черемховская городская организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) – представляющая интересы работников системы образования города Черемхово, в лице председателя, действующего на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.2. Стороны договорились о том, что:

1.2.1. Соглашение распространяется на работников и руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования.

1.2.2. Коллективные договоры, Положения об оплате труда организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

1.2.3. Если в течение срока действия Соглашения законодательством Российской Федерации и Иркутской области (далее – законодательство) устанавливаются повышенные гарантии и льготы работающим, то применяются нормы, предусмотренные законодательством. В случае издания нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, в силе остаются положения данного Соглашения на весь срок его действия.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

2.1. Стороны Соглашения обязуются осуществлять социальное партнерство посредством:

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов и заключения соглашений;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

- участия представителей работников и работодателей организаций в сфере образования в разрешении трудовых споров.

Администрация г. Черемхово и Управление образования признают Черемховскую городскую организацию Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации - полномочным представителем социально-трудовых прав и интересов работников системы образования г. Черемхово.

2.2. Администрация г. Черемхово обязуется:

2.2.1. Своевременно консолидировать и направлять финансовые средства на подготовку и повышение квалификации педагогических кадров, развитие и укрепление материально – технической базы, решение социальных проблем работников в пределах средств, предусмотренных на эти цели бюджетной сметой или планом финансово-хозяйственной деятельности соответствующего муниципального учреждения.

2.2.2. Информировать Управление образования и Профсоюз об объемах перечисляемых средств из консолидированного бюджета на финансирование организаций, в том числе на выплату заработной платы и оплату отпусков работникам.

2.3. Администрация г. Черемхово и Управление образования обязуются:

2.3.1. Анализировать социально-экономическую ситуацию в системе образования и принимать согласованные меры, направленные на ее поддержку и улучшение.

2.3.2. Совместно обращаться в исполнительные органы государственной власти Иркутской области с предложениями по социальной защите работников.

2.3.3. Обеспечивать реализацию законодательства, муниципальных правовых актов города Черемхово в пределах своей компетенции:

- полного финансирования организаций образования;
- индексацию заработной платы работников образования в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги согласно действующему законодательству;

- своевременного и полного перечисления страховых взносов в соответствующие отделения Пенсионного фонда Российской Федерации на индивидуальные (персонифицированные) счета работников.

2.3.4. Информировать коллективы работников, родительскую общественность и население через СМИ, собрания (конференции) о существующих в сфере образования социально-экономических проблемах.

2.4. Управление образования:

2.4.1. Информировать представителей профсоюзных органов о работе коллегиальных органов Управления образования, совещаниях, включает представителя Профсоюза в состав аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных организаций.

2.4.2. Представляет в Профсоюз в целях учета мотивированного мнения проекты разработанных Управлением образования муниципальных правовых актов, а также иных ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников.

2.4.3. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов муниципальных правовых актов, программ, концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений.

2.4.4. Предоставляет Профсоюзу по запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в сфере образования, в том числе по соблюдению социально-трудовых прав и интересов работников.

2.5.2. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите их прав и интересов в органах государственной власти и управления, судебных и иных правоохранительных органах.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

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

3.1.1. Руководители и их заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.1.2. Учебная нагрузка руководителям, заместителям, а также работникам, работающим по совместительству, предлагается только в случае

обеспеченности учебной нагрузкой педагогических работников, для которых эта работа является основной, в объеме не менее, чем за ставку.

3.1.3. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год за педагогическими работниками сохраняется объем учебной нагрузки, установленный в предыдущем учебном году, а также преемственность классов, за исключением случаев сокращения количества часов по учебным программам (планам), уменьшения количества классов-комплектов.

3.1.4. Привлечение работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

3.1.5. Режим рабочего времени всех работников в период отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

3.2. Управление образования обязуется:

3.2.1. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности образовательных организаций, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников образования.

3.2.2. Реализовывать муниципальную программу «Развитие образования города Черемхово», предусматривающую выделение средств из бюджета муниципального образования «город Черемхово».

3.2.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации в соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать увольняемому работникам сферы образования единовременное выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию

в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

3.2.4. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право в оставлении на работе, кроме случаев, установленных в ст.179 ТК РФ, предоставлять работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до назначения трудовой пенсии);
- проработавшим в данной организации более десяти лет;
- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования.

3.3. Управление образования рекомендует руководителям организаций:

3.3.1. Информировать в случае угрозы массового увольнения службу занятости населения, городской Комитет Профсоюза не менее чем за три месяца и совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

3.3.2. Считать массовым высвобождением увольнение 10 и более процентов работников образовательной организации в течение 30 календарных дней.

3.4. Профсоюз обязуется:

3.4.1. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Соглашения.

3.4.2. Сообщать Управлению образования о грубых нарушениях трудового законодательства в организациях, требующих участия специалистов Управления образования в разрешении возникших трудовых споров.

3.4.3. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства при заключении коллективного договора, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.4.4. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам действующего законодательства.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

4.1.1. Положение об оплате труда работников образовательных организаций разрабатывается с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, либо представительного органа работников.

4.1.2. В положении об оплате труда предусматривается зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

4.1.3. Обеспечивается равная оплата за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работника.

4.1.4. Размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, устанавливаются на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями для всех категорий работников образовательных организаций.

4.1.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отклоняющимися от нормальных, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отклоняющимися от нормальных, устанавливаются коллективными договорами (иными локальными нормативными актами) образовательной организации, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, но не ниже размеров, определенных в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, при классе не ниже 3.1.

4.1.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагогического работника в отпуск и с его письменного согласия.

4.1.7. Учителям, 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 её снижении, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным отпуском, выплачивать заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до её уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.1.8. Оплату труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних,

зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

4.1.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должности – старший воспитатель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория (Приложение 2).

4.1.10. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности (более 4 месяцев);
- нахождении в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года).

4.1.11. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей) является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.12. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета образовательной организации стимулирующий фонд оплаты труда, а также экономия фонда заработной платы направляются на поощрение (премирование) работников.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в обязательном порядке рассматриваются в присутствии представительного органа работников образовательной организации.

4.1.13. Молодым специалистам из числа педагогических работников на период первых трех лет их работы в образовательной организации (после окончания учебного заведения) устанавливать повышенные уровни оплаты труда в соответствии Примерным положением об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений города Черемхово.

Статус молодого педагога присваивается руководителем образовательной организации однократно. При этом в случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в течении месяца в другую (в пределах муниципального

образования «город Черемхово») статус молодого специалиста за ним сохраняется.

4.1.14. Устанавливать надбавку в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада) сроком на один год победителям, призерам региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Преподаватель года», «Мастер года» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

4.1.15. Повышать уровень заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.2. Администрация г. Черемхово обязуется:

4.2.1. При формировании бюджета муниципального образования г. Черемхово денежные средства планировать в объемах, обеспечивающих выплату заработной платы работникам организаций сферы образования, в отношении которых муниципалитет имеет обязательства по финансовому обеспечению, в соответствии с действующим законодательством, своевременно уточнять расходы бюджета на эти цели.

4.3. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников, установленных Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим Соглашением в пределах своей компетенции.

4.4. Управление образования обязуется:

4.4.1. Выплачивать при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, с уплатой компенсации в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования (ключевой ставки) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.4.2. Обеспечивать участие выборного органа первичной профсоюзной организации в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

4.4.3. Привлекать работников организаций к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.5. Управление образования и Администрация г. Черемхово обязуются:

4.5.1. Производить по желанию и письменному заявлению работника замену части его ежегодного отпуска, превышающего 28 календарных дней, выходящего за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией в пределах фонда оплаты труда по правилам ст. 126 ТК РФ.

4.5.2. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за дни отказа от выполнения ими работы по причине задержки выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

4.5.3. Оплачивать каждый случай простоя не по вине работника в размере его среднего заработка, за исключением случаев невыполнения должностных (трудовых) обязанностей, ведущих к нарушению режима работы учреждения.

4.5. Профсоюз обязуется:

4.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства Российской Федерации, в том числе по вопросам оплаты труда.

4.5.2. Рассматривать обращения членов профсоюза по вопросам оплаты труда и принимать по ним соответствующие меры реагирования.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников сферы образования определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем по согласованию с представительным органом работников.

5.1.2. Расписание учебных занятий составляется с учетом рационального использования времени педагогов.

5.1.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком.

5.1.4. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный

период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.1.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.1.8. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.2. Управление образования обязуется:

5.2.1. Присоединять к основному ежегодному отпуску дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:

- за работу в Южных районах Иркутской области (8 календарных дней);

- за ненормированный рабочий день (в размерах, установленных коллективными (трудовыми) договорами (иными локальными актами организаций));

- за работу на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3.2 и выше (в размерах, установленных коллективными (трудовыми) договорами (иными локальными актами организаций), но не менее 7 календарных дней).

5.2.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2.3. Кроме случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ при рождении ребенка, регистрации брака (в том числе детей), смерти близких родственников и других уважительных причин работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам (до 7 календарных дней).

Конкретная продолжительность таких отпусков и условия предоставления (с оплатой или без сохранения оплаты труда) устанавливаются коллективным договором образовательной организации.

5.2.4. Правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года устанавливаются коллективными договорами образовательных организаций.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ.

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

6.1. Стороны Соглашения обязуются:

6.1.1. Принимать согласованные меры, направленные на:

- выполнение требований законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда;
- обеспечение финансирования мероприятий по охране труда, профилактике травматизма и заболеваемости среди работников, учащихся;
- проведение обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и отдельных категорий работников, в том числе за счёт средств страховых взносов на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- организацию и проведение специальной оценки условий труда;
- проведение ведомственного и общественного контроля по охране труда в организациях сферы образования;
- обеспечение деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов;
- обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве.

6.1.2. Принимать участие в разработке городских программ улучшения условий и охраны труда, нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы обеспечения охраны труда и образовательного процесса в образовательных учреждениях.

6.1.3. Принимать участие в проведении (в необходимых случаях и в пределах своей компетенции) экспертизы условий труда по проектам строительства новых и реконструируемых образовательных учреждений; участие в приёмке в эксплуатацию новых или реконструированных объектов (зданий, сооружений, оборудования и т.п.) образовательных организаций, расположенных на территории города Черемхово.

6.1.4. Проводить регулярный анализ состояния производственного травматизма и профзаболеваемости среди работников с разработкой мер, направленных на их профилактику.

6.1.5. Содействовать выполнению представлений и требований контрольно – надзорных органов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

6.2. Управление образования обязуется:

6.2.1. Способствовать развитию и функционированию системы управления охраной труда в организациях сферы образования в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.2.2. Обеспечить контроль за соблюдением безопасных условий труда в учебном процессе и управление профессиональными рисками в организациях сферы образования.

6.2.3. При разработке проекта бюджета муниципального образования г. Черемхово на соответствующий год предусматривать затраты на обучение руководителей и других работников охране труда, пожарной безопасности ГО и ЧС, и другие мероприятия, направленные на соблюдение охраны труда.

6.2.4. Принимать участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществлять методическое обеспечение деятельности служб (специалистов) охраны труда образовательных организаций.

6.2.5. Организовывать обеспечение беспрепятственного допуска представителей Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

6.2.6. Предлагать представителям Профсоюза принять участие в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

6.2.7. Координировать и контролировать механизм возврата в образовательных организациях части страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в организациях сферы образования в соответствии с действующим законодательством.

6.3.2. Оказывать коллективам образовательных организаций, в которых действуют первичные организации Профсоюза, необходимую методическую помощь в организации работы по охране труда, в контроле за обеспечением здоровых и безопасных условий труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Управление образования и Администрация г. Черемхово обязуются повышать уровень заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.2. Администрация г. Черемхово предусматривает объем средств, необходимых для проведения обязательных профилактических осмотров и диспансеризации работников.

7.3. Управление образования рекомендует работодателям выплачивать материальную помощь работникам (при наличии экономии по фонду оплаты труда образовательной организации):

- при выходе на пенсию по возрасту;
- на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей, самого умершего работника;
- на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и стоматологические операции;

- при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы) в размерах, определенных коллективным договором.

7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций:

- предоставление педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года в соответствии с законодательством;

- мероприятия по социально-трудовой адаптации молодых специалистов.

7.5. Профсоюз обязуется:

7.5.1. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях и размерах, предусмотренных Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза;

7.5.2. Осуществлять санаторно-курортное лечение членов профсоюза через Федерацию независимых профсоюзов России, путем своевременного заключения договора, обеспечения необходимой информацией образовательные организации, оказание юридической, методической и консультационной помощи;

7.5.3. Организовывать и финансировать новогоднее представление для детей членов профсоюза.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны исходят из того, что:

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

8.2. Управление образования обязуется:

8.2.1. Соблюдать права соответствующего выборного профсоюзного органа организации и гарантии его деятельности, определенные Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, в соответствии с действующим законодательством.

8.2.2. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности Профсоюза, для чего:

- предоставлять Профсоюзу бесплатное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям с отоплением и освещением, средствами связи, а также обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;

- освобождать членов первичных профсоюзных организаций от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе

собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, обучения на курсах, семинарах и других мероприятий, проводимых по линии Профсоюза;

- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профсоюзных органов, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;

- не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов (для реализации ими уставных задач Профсоюза) организаций, где работают члены Профсоюза;

- ежемесячно и бесплатно удерживать по личным заявлениям членов Профсоюза членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет районной профсоюзной организации;

- предоставлять Профсоюзу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников.

8.3. Профсоюз обязуется продолжить обучение профсоюзных работников, уполномоченных по охране труда и других представителей профсоюзного актива по вопросам действующего законодательства.

9.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Заключившие Соглашение стороны в соответствии с законодательством Российской Федерации несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или недолжное выполнение обязательств, возложенных на них Соглашением.

9.2. До истечения срока действия Соглашение может быть изменено или дополнено только по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. Настоящее Соглашение подписано в трёх подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.4. В течение месяца со дня подписания настоящего Соглашения текст настоящего Соглашения доводится:

- Управлением образования – до сведения образовательных учреждений района;

- Профсоюзом – до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза.

9.5. Администрация обеспечивает направление на уведомительную регистрацию настоящего Соглашения в министерство труда и занятости Иркутской области, профсоюз - в областной комитет Профсоюза.

9.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется его сторонами. Итоги выполнения настоящего Соглашения подводятся один раз в год на совместных заседаниях сторон и доводятся до сведения работников образовательных учреждений.

9.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

9.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.

От Администрации
муниципального
образования
«город Черемхово»

От Управления
образования
администрации
муниципального
образования
«город Черемхово»

От Черемховской
городской
организации
Профессионального
союза
работников народного
образования и науки РФ

Мэр г. Черемхово

Начальник Управления
образования

Председатель городской
организации


В.А.Семенов


Е.Р.Вакула


О.И.Волокитина

«29» декабря 2022 года

Приложение № 1
к Территориальному отраслевому соглашению
по образовательным организациям муниципального
образования «город Черемхово» на 2023-2025 годы

Размеры компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, отклоняющимися от нормальных

№	Наименование выплаты	Размер (%)
1.	За работу в ночное время	35
2.	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3.	За работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда:	
3.1	Уборщик производственных и служебных помещений	4
3.2	Младший воспитатель	4
3.3	Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды	4
3.4	Шеф-повар, повар, кухонный работник	10
3.5	Машинист (кочегар) котельной	12
3.6	Рабочий по уходу за животными	10
3.7	Ветеринарный врач	5
4.	Работа в классах (группах), осуществляющих образовательную деятельность, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы:	
4.1	Педагогическим работникам классов для обучающихся с задержкой психического развития, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы	15
4.2.	Педагогическим работникам классов для обучающихся с умственной отсталостью, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	20
4.3	Педагогическим работникам групп компенсирующей направленности	15
5.	Индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или заключения психолого-медико-педагогической комиссии	20
6.	Работа в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы:	
6.1	Педагогическим работникам	20
6.2.	Младшим воспитателям, деятельность которых связана с присмотром и уходом за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.	15

Приложение № 2
к Территориальному отраслевому соглашению
по образовательным организациям муниципального
образования «город Черемхово» на 2023-2025 годы

**Перечень
должностей педагогических работников, квалификационная
категория которых учитываются в течение срока их действия при
выполнении педагогической работы на разных должностях, по
которым совпадают должностные обязанности, учебные
программы, профили работы**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, предмета с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»; учитель физкультуры.
Руководитель физвоспитания	Учитель по физической культуре; тренер-преподаватель; учитель, ведущий занятия курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ).
Мастер производственного обучения	Учитель труда; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Воспитатель в коррекционных дошкольных образовательных учреждениях; группах компенсирующей направленности, комбинированных группах дошкольных образовательных учреждений.
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	музыкальный руководитель.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; учитель изобразительного искусства; музыкальный руководитель

1	2
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физической культуры
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И
ЗАНЯТОСТИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Желябова, 8-а, г.Иркутск, 664011
тел. (3952) 33-61-83, факс (3952) 33-45-98
e-mail: szn-irkobl@mail.ru

01.02.2023 № 02-74-383/23
на № 18-12 от 24.01.2023

Мэру
муниципального образования
«город Черемхово»

В.А. Семенову

Об уведомительной регистрации
соглашения

Уважаемый Вадим Александрович!

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации проведена уведомительная регистрация территориальное отраслевого соглашения по образовательным организациям муниципального образования «город Черемхово» на 2023-2025 годы (далее – Соглашение).

Дата регистрации 1 февраля 2023 года, регистрационный номер 512.

Условия Соглашения, ухудшающие положение работников сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: на 19 л. в 3 экз.

Заместитель министра труда и
занятости ИО

Н.В. Кузнецов

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00E8A4B8C27E184D70CD937DDEEF81D72F
Владелец Кузнецова Наталья Викторовна
Действителен с 21.07.2022 по 14.10.2023

М.П. Печкурова
+7 (3952) 24-14-15