

Глава города Липецка



М.В. Гулевский

« 30 » июня 2015 г.

Председатель департамента
образования города Липецка



Е.Н. Павлов

« 30 » июня 2015 г.

Председатель Липецкой городской
организации Общероссийского
Профсоюза образования



Н.Н. Минина

« 30 » июня 2015 г.

ГОРОДСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией города Липецка , департаментом образования
города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального
союза работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2015 - 2018 годы

Соглашение зарегистрировано в администрации города Липецка

Регистрационный номер 01-15 от "30" июня 2015 г.

Председатель департамента экономического развития администрации г.Липецка



А.В. Лысов

г. Липецк,
2015 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение между администрацией города Липецка департаментом образования администрации города Липецка , Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Липецкой области, отраслевыми федеральным и региональным соглашениями, областным трёхсторонним соглашением между Федерацией профсоюзов Липецкой области, объединениями работодателей и администрацией Липецкой области на 2015-2017 годы .

1.2. Соглашение определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений, защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- Липецкая городская организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющаяся полномочным представителем работников муниципальных образовательных учреждений системы образования города Липецка (далее – работники);

- Департамент образования администрации города Липецка (далее – Департамент), являющийся полномочным представителем работодателей муниципальных образовательных учреждений;

- Администрация города Липецка (далее -Администрация), являющаяся органом местного самоуправления .

Действие Соглашения распространяется на всех работодателей, работников муниципальных учреждений системы образования города Липецка, первичные профсоюзные организации которых входят в структуру Липецкой городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

Профсоюз не несет ответственности за нарушения работодателями прав работников - не членов Профсоюза.

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

1.4. Стороны согласились с тем, что Профсоюз, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве единственных полномочных представителей работников учреждений системы образования

города Липецка при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости коллективов и работников.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.5.2. В коллективных договорах учреждений с учетом особенностей их деятельности, финансовых и иных возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением.

1.5.3. Регистрация коллективных договоров образовательных учреждений в департаменте экономического развития администрации города Липецка осуществляется после их правовой экспертизы в городском комитете Профсоюза.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

В Соглашение по взаимной договорённости сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением и становятся неотъемлемой частью Соглашения, доводятся до сведения работодателей и работников учреждений.

1.7. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие муниципальных образовательных учреждений и необходимость улучшения положения их работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в городе Липецке, результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений, конкурентоспособности их работников на рынке труда при реализации государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 годы, иных федеральных, региональных и муниципальных программ в сфере образования.

Осуществлять согласованную политику по реализации нормативно-правовых актов региона и города

Липецка, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

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

Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в отрасли на городском и локальном уровнях.

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

2.1.4. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательного учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

2.1.5. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства на муниципальном уровне.

2.1.6. Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения.

2.2. Администрация и Департамент и в пределах своей компетенции и в рамках полномочий:

2.2.1. Осуществляют полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных учреждений.

Организируют предоставление общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных образовательных учреждениях;

– дополнительного образования детей в муниципальных образовательных учреждениях.

2.2.2. При формировании бюджета города образовательным учреждениям предусматривать в полном объеме средства, в том числе за счет субвенций из областного бюджета, для формирования фонда оплаты труда работников, компенсационных и стимулирующих выплат, охраны труда, пожарной безопасности, методического обеспечения, приобретения учебного оборудования и проведения ремонтов в учреждениях, социальных гарантий, дополнительного профессионального образования работников и другие статьи

расходов, необходимые для реализации этих заданий.

2.2.3. Организуют систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников подведомственных учреждений .

2.2.4. В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивают условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образования, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников учреждений, обеспечивает заблаговременное о них информирование Профсоюза для учёта мнения представителя работников.

2.2.5. Включают представителей городского комитета Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли, а также учитывают мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

2.2.6. Предоставляют Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе 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.

2.2.7. Организуют своевременное направление в Профсоюз документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников отрасли.

2.2.8. Рекомендуют образовательным учреждениям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных учреждений, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, а также в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям бесплатную юридическую 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 муниципальных образовательных учреждений .

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательных учреждениях коллективных трудовых споров при условии выполнения работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

2.3.6. Проводит экспертизу нормативных правовых актов, разрабатываемых и принимаемых Департаментом , затрагивающих права и интересы работников муниципальных образовательных учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации в области образования.

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

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников образовательных учреждений.

2.3.9. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, организует правовое обучение руководителей образовательных учреждений и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.3.10. Использует средства фонда социальной защиты городской организации Профсоюза для оказания материальной помощи членам Профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

2.3.11. Участвует в организации оздоровления и отдыха работников муниципальных образовательных учреждений и их детей.

2.3.12. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

2.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в муниципальных образовательных учреждениях:

- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- проведение работы с молодежью в целях закрепления их в муниципальных образовательных учреждениях;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- проведение физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в коллективах.

2.5. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных учреждениях,
- установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- установлению молодым специалистам стимулирующих надбавок к заработной плате на условиях предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается 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.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (*Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р*).

3.3. Заключение трудовых договоров с руководителями муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту, производится в установленном трудовым законодательством порядке.

Департамент при рассмотрении вопроса и принятии решения о несоответствии занимаемой должности руководителя образовательного учреждения по итогам аттестации приглашает на заседание аттестационной комиссии председателя Липецкой городской организации Профсоюза.

В случае расторжения трудового договора с руководителем муниципального образовательного учреждения в соответствии со статьей 278 Трудового кодекса РФ, ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех размеров средней месячной заработной платы.

3.4. Работодатели (руководители образовательных учреждений) в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, при введении эффективных контрактов в учреждении обеспечивают заключение (оформление в письменном виде) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательных учреждениях показателей и критериев эффективности деятельности.

3.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т. ч. об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.6. Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения устанавливаются образовательным учреждением в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, групп в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов, групп, или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

3.7. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, закрепляется в трудовом договоре. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма 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 объёма учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.8. Об изменениях объёма 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 объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется её объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов в классах (классах-комплектах), за исключением случаев, определённых по соглашению сторон трудового договора.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов.

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

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.

3.11. Работники образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.12. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении ее руководителем, определяется Департаментом, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самим образовательным учреждением в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

3.13. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- 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, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, номенклатурой должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений.

3.14. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца.

В целях поддержки работников, являющихся членами Профсоюза, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации учреждения, работодатель обязан предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения.

3.15. Работодатели своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляют в органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов работников учреждения в течение 90 календарных дней.

3.16. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Под квалификацией педагогического работника понимается:

- уровень профессиональной подготовки педагогического работника в области, соответствующей профилю преподаваемого предмета,
- опыт работы,
- поощрения работника, наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- систематическое повышение своего профессионального уровня по профилю педагогической деятельности - не реже чем один раз в три года,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня и (или) наличие ученой степени или звания.

3.17. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям при заключении коллективных договоров предусматривать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, для:

- работников, применяющих инновационные методы работы,
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора,
- работников, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее двух лет,
- руководителей первичных профсоюзных организаций в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

3.18. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 371, 372, 373 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законами РФ и другими нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями, работодатели при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, учитывают мнение выборного профсоюзного органа.

Перечень соответствующих локальных нормативных актов определяется Соглашением, коллективным договором (Приложение № 1). Форма участия работников в управлении учреждением (учёт мотивированного мнения, согласие) определяется Соглашением, коллективным договором (ст.53 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности на период действия Соглашения:

- повышение уровня оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений;
- снижение дифференциации в уровнях оплаты труда различных должностей педагогических работников,
- выработку предложений по ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

4.2. При регулировании вопросов оплаты труда Администрация, Департамент и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным органом местного самоуправления, иными нормативными актами Российской Федерации.

4.3. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов (ст.ст. 8, 372 ТК РФ), которое является приложением к коллективному договору.

Изменения и дополнения, вносимые в положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом.

4.4. При разработке положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения стороны учитывают:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности;
- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- закрепление существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- установление повышающих коэффициентов к должностным окладам

(ставкам заработной платы) педагогическим работникам за наличие первой - 0,1 и высшей от 0,25 до 0,35 квалификационных категорий, установленных по результатам аттестации, в том числе с учетом категорий работников, закрепленных в таб.1.1 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» от 24.02.2015 г. N 955;

- направление бюджетных средств из фонда оплаты труда учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

4.5. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.6. В целях повышения имиджа учреждения, а также за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением предусматривать в положении об оплате труда работников учреждения стимулирующую надбавку председателю первичной профсоюзной организации.

Размер, порядок и условия установления стимулирующей надбавки, а также возможность её изменения в зависимости от результативности и качества деятельности председателя определяются положением об оплате труда работников учреждения.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8. Сроки финансирования образовательных учреждений устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата в учреждениях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором.

4.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного для работников бюджетной сферы Липецкой области. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице. В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера заработной платы. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени.

4.11. Стороны считают необходимым:

4.11.1. Проводить совместно мониторинг изменений систем оплаты труда в образовательных учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

4.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по

совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников образовательных учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

4.11.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий данного Соглашения и коллективных договоров 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.

4.12. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, закрепляются в трудовом договоре.

4.13. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, 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.

4.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника, в т.ч. при временном приостановлении функционирования учреждения по инициативе Департамента .

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.15. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель устанавливает конкретные размеры доплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611.

Гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

4.16. Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, мастерскими, лабораториями, руководству предметными, методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду компенсационных выплат «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»

4.17. Компенсационная выплата за классное руководство устанавливается с учётом количества обучающихся в классе, по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся образовательных учреждений и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

4.18. Стороны исходят из того, что штаты учреждений формируются с учётом установленной предельной наполняемости классов (групп). В целях обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников стороны рекомендуют производить доплаты за превышение наполняемости классов (групп), установленной в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, в порядке и размерах, установленных положением об оплате труда работников муниципального

образовательного учреждения.

Размер такой доплаты образовательное учреждение определяет по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.19. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.20. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном пунктами 2.2. и 2.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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».

4.21. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

4.22. Стороны договорились:

4.22.1 Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Соглашению, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

4.22.2 В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.22.3. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за два года до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.22.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.23. Образовательные учреждения, реализующие общеобразовательные программы и дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложение № 2).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от занимаемой должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года №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».

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за

исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Определенные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Продолжительность ежегодных отпусков педагогическим работникам устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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.

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

Ежегодный отпуск должен 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. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему путевку на санаторно-курортное лечение.

5.5. При предоставлении ежегодного отпуска 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.

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

Руководителям 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.

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность отпуска предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени либо опасным условиям труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее

7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ; (Приложения № 4, № 5 к Соглашению).

5.8. Работодатель с учётом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам кратковременные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 3 календарных дня;
- смерть близких родственников - 3 календарных дня.

5.9. Работодатель с учётом производственных и финансовых возможностей предоставляет не менее 3-х календарных дней кратковременного оплачиваемого отпуска председателю первичной профсоюзной организации и работникам учреждения, отработавшим учебный год без больничных листов.

5.10. Педагогическим работникам образовательных учреждений через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, а до установления данного порядка - в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

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

5.12. Работодатели вправе осуществлять предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в иных случаях, не предусмотренных действующим трудовым законодательством в соответствии с коллективным договором.

VI. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

6.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через дополнительное профессиональное образование и аттестацию.

Стороны договорились содействовать получению дополнительного профессионального образования педагогическими работниками посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

6.2. Работодатели обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года .

Формы дополнительного профессионального образования работников определяются также работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.3. Право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года реализуется путем заключения договора между работником и работодателем, в котором определяются гарантии и компенсации.

6.4. Аттестация педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию осуществляется в порядке, установленном Приказом министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и региональным регламентом.

6.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями образовательных учреждений.

6.6. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

6.7. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Работники, являющиеся членами Профсоюза, могут быть уволены по данному основанию с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации согласно статьи 373 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6.8. В соответствии с п. 6.7 Областного отраслевого соглашения между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2018 годы, при проведении аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории применяются особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:

6.8.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

6.8.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).

6.8.3. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):

- победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победители конкурсов лучших учителей образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы (начального, основного, среднего общего образования), проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет.

6.8.4. При аттестации педагогических работников на высшую

квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года») за последние 5 лет;

- награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального образования за последние 5 лет.

6.8.5. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):

- победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;

- победители конкурсов лучших учителей, воспитателей образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы (начального, основного, среднего общего образования), проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

- обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года № 224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года № 236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет;

- победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года») за последние 5 лет;

- награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров областных этапов олимпиад профессионального мастерства обучающихся в

учреждениях среднего профессионального образования за последние 5 лет.

6.8.6. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчёта, при наличии подтверждающих документов:

- лауреаты муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года») за последние 5 лет;

- педагогические работники, подготовившие призеров муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников за последние 5 лет.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Департамент и Профсоюз совместно:

7.1. Формируют предложения Администрации г. Липецка по принятию дополнительных мер социальной поддержки работников муниципальных образовательных учреждений города.

7.2. Стороны исходят из того, что:

7.2.1. Учреждения самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими от приносящей доход деятельности, в т.ч. на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников и их детей, на оздоровление работников, организацию спортивных мероприятий в коллективах работников, другие социальные нужды работников и их детей.

7.2.2. Работодатели перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

7.3. Стороны предусматривают:

7.3.1. Выделение дополнительных средств из бюджета образовательных учреждений на улучшение условий труда и отдыха, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников учреждения.

7.3.2. Единовременные выплаты (подъёмные) молодым специалистам – выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 35 лет, поступающим на работу в муниципальные образовательные учреждения г.Липецка в соответствии с полученным уровнем профессионального образования и квалификацией впервые.

7.3.3. Дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией учреждения наряду с выходным пособием в размере

среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ.

7.3.4. Единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок при увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы:

- проработавшим в образовательном учреждении не менее 10 лет - в размере среднемесячной заработной платы ;
- проработавшим в образовательном учреждении от 10 до 15 лет - в размере двух среднемесячных заработных плат.

7.3.5. Механизмы стимулирования труда молодых специалистов в течение первых трех лет работы после окончания учреждений высшего и (или) среднего профессионального образования в размере не менее 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

7.3.6. Стимулирующую надбавку работникам-членам Профсоюза за участие в работе педагогического коллектива по созданию и совершенствованию имиджа учреждения, а также реализацию социально-значимых проектов в муниципальном образовательном учреждении.

7.3.7. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет библиотечным работникам муниципальных образовательных учреждений в соответствии с постановлениями в области культуры.

7.3.8. Гарантии работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, аналогичные гарантиям, предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые (если работник заключил с работодателем ученический договор).

7.4. В целях определения механизма установления стимулирующей надбавки работникам, выполняющим общественно значимую работу в интересах учреждения (председателю выборного профсоюзного органа), гарантируется надбавка в размере от 10% до 20% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от количества членов Профсоюза в учреждении:

- не менее 10% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет до 50%;
- 15% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет от 50-70%;
- 20% должностного оклада (ставки заработной платы), где охват профсоюзным членством составляет свыше 70% от численности работников учреждения.

7.5. Выделять на фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений не менее 65% от объема средств, полученных за счет реализации платных услуг в данных учреждениях.

7.6. Работодатели при выдвижении от муниципального образовательного учреждения кандидатур на присвоение почетных званий и награждение

отраслевыми знаками отличия, учитывают мнение первичной профсоюзной организации.

7.7. Горком Профсоюза:

7.7.1. Оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.7.2. Оказывает помощь в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

7.7.3. Оказывает информационно-методическую, консультативную, правовую, материальную и другие виды помощи членам Профсоюза и профсоюзным организациям.

7.7.4. Способствует обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

7.8. Департамент гарантирует:

7.8.1. льготную оплату за содержание детей в детских садах в размере:

100% - родителю ребенка, посещающего муниципальное дошкольное образовательное учреждение города Липецка, являющемуся работником детского сада, относящемуся к категории технического или младшего обслуживающего персонала;

- родителю ребенка, посещающего муниципальное общеобразовательное учреждение, реализующее образовательную программу дошкольного образования на территории города Липецка, являющемуся работником муниципального общеобразовательного учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования на территории города Липецка, относящемуся к категории технического или младшего обслуживающего персонала.

50% - родителю ребенка, посещающего муниципальное дошкольное образовательное учреждение города Липецка, являющемуся педагогическим работником детского сада;

- родителю ребенка, посещающего муниципальное общеобразовательное учреждение, реализующее образовательную программу дошкольного образования на территории города Липецка, являющемуся педагогическим работником муниципального общеобразовательного учреждения, реализующего образовательную программу дошкольного образования на территории города Липецка.

7.9. Администрация обязуется:

7.9.1. Финансировать выплаты дополнительного материального обеспечения неработающим пенсионерам, имеющим почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации".

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. В соответствии с федеральным законодательством и необходимостью создания здоровых и безопасных условий работы стороны совместно:

8.1.1. Способствуют соблюдению законодательных и других нормативных актов в области охраны труда и защиты окружающей среды, созданию безопасных условий труда, своевременному и качественному проведению специальной оценки условий труда.

8.1.2. Способствуют правильному предоставлению установленных гарантий и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на работах в условиях, отличающихся от нормальных.

8.1.3. Содействуют обучению и аттестации руководителей образовательных учреждений, лиц, ответственных за охрану труда, по вопросам охраны труда, осуществляют контроль за своевременным проведением этой работы.

8.1.4. Производят регулярный анализ состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний работников образовательных учреждений. Результаты анализа доводятся до сведения образовательных учреждений.

8.2. Департамент в пределах своей компетенции:

8.2.1. Обобщает потребность и финансирует мероприятия по охране труда в учреждениях муниципальной собственности в необходимых объёмах.

При формировании предложений к проекту городского бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников муниципальных образовательных учреждений за счет средств бюджета.

8.2.2. Предусматривает ежегодное выделение финансовых средств на обеспечение безопасности образовательных учреждений и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), оказываемых муниципальными образовательными учреждениями, в том числе по укомплектованию медицинских, учебных кабинетов, учебных мастерских, необходимыми медицинскими средствами оснащения, выделению оборудования (в зависимости от количества работников и обучающихся, воспитанников) для оказания неотложной доврачебной помощи в соответствии с нормами.

8.2.3. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения.

Определенный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

8.2.4. Информировать Профсоюз в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, причинах несчастных случаев, выделении образовательными учреждениями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, гарантиях и компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.2.5. Содействует стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через установление стимулирующей надбавки в размере не менее 10% от должностного оклада (ставки заработной платы).

8.2.6. Содействует предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда РФ от 08 апреля 1994 года № 30 об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива).

8.2.7. Содействует проведению смотров конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

8.3. Работодатели и их представители в соответствии с требованиями законодательства:

8.3.1. Обеспечивают своевременное и бесплатное для работников прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, гигиенической аттестации работников.

8.3.2. Обеспечивают пожарную безопасность образовательных учреждений в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.3.3. Организуют подготовку персонала по оказанию первой медицинской помощи.

8.3.4. 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 в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014 года № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

8.3.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.3.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами производится в соответствии со Стандартом безопасности труда (согласно Приложению № 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н).

8.3.6. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 ТК РФ.

8.3.7. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8.4. Профсоюз:

8.4.1. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, осуществляет общественный контроль состояния охраны труда, выполнения образовательным (работодателем) учреждением своих обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

8.4.2. . Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

8.4.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников образовательных учреждений предъявляет работодателям требования о приостановке работ.

8.4.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

8.4.6. Силами технической инспекции труда областного комитета Профсоюза и профсоюзного актива оказывает практическую помощь службам охраны труда органов Департамента, специалистам по охране труда и ответственным за обеспечение безопасности труда учреждений образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.4.7. Принимает в установленном порядке участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками образовательных учреждений .

8.4.8. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений.

8.5. Департамент и Профсоюз при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников муниципальных образовательных учреждений;
- подготовку предложений по созданию условий в муниципальных образовательных учреждениях для организации здорового питания учащихся и работников.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза, настоящим Соглашением, коллективными договорами.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

9.2.1. 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.

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы. В случаях, предусмотренных соглашениями, коллективными договорами, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно

предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.3. 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.

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

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

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

9.3.1. Работники, являющиеся членами Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) 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) – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов

профессионального союза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.3.4. Члены выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональным союзом съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, а также на время их профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

9.4. Взаимодействие руководителей образовательных учреждений с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждений только после проведения взаимных консультаций, в результате которых официальное мнение профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждений. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

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

9.5 С учетом мнения профкома производится:

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- утверждение должностных инструкций работников;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.6 С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ), могут быть предусмотрены другие основания по договоренности сторон (пункты 1 и 2 статьи 336 ТК РФ и др.).

9.7. По согласованию профкома производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ)

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений.

9.8. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;

- привлечение к сверхурочным работам;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений.

- соблюдение общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ)

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.9. 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.

9.10. Работа на выборной должности председателя первичной

профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации .

9.11. Администрация и Департамент содействуют созданию и укреплению профсоюзных организаций в муниципальных образовательных учреждениях города Липецка.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений и разработке городского отраслевого соглашения между департаментом образования г.Липецка, администрацией г. Липецка, Липецкой городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы (далее – Комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений) (Приложение № 6 к Соглашению).

10.2. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на заседании Комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов образовательных учреждений.

10.3. 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.

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

10.5. Департамент доводит текст настоящего Соглашения до сведения, руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту, а Профсоюз - до сведения председателей выборных профсоюзных органов в организациях.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, ПРИНИМАЕМЫХ С УЧЕТОМ МНЕНИЯ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Работодатели принимают локальные нормативные акты в соответствии с коллективными договорами и учетом мнения профсоюзного органа в следующих случаях:

1. При установлении конкретных размеров оплаты труда за сверхурочную работу ([ст. 152](#) ТК РФ).

2. При привлечении работников к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных [пп. 1 - 3 ст. 99](#) ТК РФ.

3. При составлении графиков работы в соответствии со [ст. 103](#) ТК РФ ,расписаний учебных занятий

4. При принятии работодателем локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части ([ст. 105](#) ТК РФ).

5. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не отнесенных к [абзацам 1 - 3 ст. 113](#) ТК РФ.

6. При составлении графиков отпусков ([ст. 123](#) ТК РФ).

7. При установлении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях в соответствии со [ст. 135](#) ТК РФ.

8. При установлении системы оплаты труда ([ст. 144](#) ТК РФ) - при исчислении средней заработной платы при оплате отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск помимо установленных 12 календарных месяцев могут браться иные периоды ([ст. 139](#) ТК РФ).

9. При утверждении формы расчетного листка ([ст. 136](#) ТК РФ).

10. При установлении порядка и условий предоставления дополнительных отпусков ([ст. 116](#) ТК РФ).

11. При определении Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем ([ст. 101](#) ТК РФ).

12. При предоставлении работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного отпуска и определении его продолжительности ([ст. 119](#) ТК РФ).

13. При установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок ([ст. 144](#) ТК РФ).

14. При установлении конкретных размеров повышения заработной платы работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ([ст. 147](#) ТК РФ).

15. При установлении конкретных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время ([ст. 154](#) ТК РФ). При определении систем нормирования труда

([ст. 159](#) ТК РФ).

16. При принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ([ст. 162](#) ТК РФ).

17. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка ([ст. 190](#) ТК РФ).

18. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников ([ст. 194](#) ТК РФ).

19. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников ([ст. 195](#) ТК РФ).

20. При определении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечней необходимых профессий и специальностей ([ст. 196](#) ТК РФ).

21. При разработке и утверждении инструкций по охране труда ([ст. 212](#) ТК РФ).

22. При увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по [пункту 2](#), [пункту 3](#) и [пункту 5 ст. 81](#) Трудового кодекса РФ ([ст. 82](#) ТК РФ). Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя ([ст. 82](#) ТК РФ).

23. При формировании аттестационной комиссии организации, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников подлежащих аттестации, графиком ее проведения (часть 2 ,3 статьи 82 ТК РФ).

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих:

-основные общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования);

- дополнительные общеобразовательные программы(дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 года № 466 (далее – приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательным учреждением объем педагогической работы в неделю .

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх 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, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» настоящего приложения.

II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

III. Почасовая оплата труда педагогических работников

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

б) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) педагогической работы специалистов других учреждений, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

Размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

**СЛУЧАИ СОХРАНЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ
НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ
КАТЕГОРИЯ, С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель;учитель;воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель (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)</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);</p>

(образовательным программам) в области искусств)	музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей ; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Педагог-психолог	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ
ОБРАЗОВАНИЯ, КОТОРЫМ В СВЯЗИ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ
РАБОЧИЙ ДЕНЬ (СОГЛАСНО ПОСТАНОВЛЕНИЮ ГОСКОМТРУДА СССР И
ПРЕЗИДИУМА ВЦСПС ОТ 25 ОКТЯБРЯ 1974 Г. N 298/П-22 "ОБ УТВЕРЖДЕНИИ
СПИСКА ПРОИЗВОДСТВ, ЦЕХОВ, ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК И СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ"**

*(С ИЗМЕНЕНИЯМИ ОТ 13 СЕНТЯБРЯ, 1 НОЯБРЯ
1977 Г., 30 ЯНВАРЯ, 24, 29 МАЯ 1978 Г., 7 МАРТА 1979 Г.,
7 СЕНТЯБРЯ, 5 НОЯБРЯ, 9 ДЕКАБРЯ 1981 Г., 6 АПРЕЛЯ 1982 Г.,
7 СЕНТЯБРЯ 1983 Г., 29 ЯНВАРЯ, 12, 26 ОКТЯБРЯ, 5,
26 НОЯБРЯ 1987 Г., 16, 25 ФЕВРАЛЯ, 11 АПРЕЛЯ, 16 ИЮНЯ,
21 ИЮЛЯ, 19 АВГУСТА, 16 СЕНТЯБРЯ, 6 ДЕКАБРЯ 1988 Г.,
14 АВГУСТА, 18, 22 ОКТЯБРЯ 1990 Г., 29 МАЯ 1991 Г.)*

1. Учреждения для детей с малыми и затихающими формами туберкулеза. Работники, непосредственно обслуживающие больных:	Рабочих дней
- врач	12
- библиотекарь	12
- средний медицинский персонал, инструктор и инструктор-методист по лечебной физкультуре	12
- младший медицинский и обслуживающий персонал (санитарка, санитарка-няня, уборщица, няня-уборщица, уборщица (няня))	12
- кастелянша	12
- гардеробщик	12
2. Учреждения для умственно отсталых детей и детей с поражением ЦНС. Работники, непосредственно обслуживающие больных:	
- Главный врач, его заместители	30

- врач	24
- средний медицинский персонал, инструктор и инструктор-методист по лечебной физкультуре	30
- младший медицинский персонал	30
3. Общие профессии медицинских работников детских учреждений:	
- врачи школ-интернатов и детдомов	12
- ср. мед. персонал детских яслей и яслей-садов, работающий вне групп детей	12
- групповые мед. сестры, санитарки (няни), мед. персонал изолятора	12
4. Общие профессии:	
- зольщик и шлаковщик при работе на твердом топливе при удалении золы и шлака:	
а) вручную	12
б) механическим способом	6
Машинист (кочегар) паровых водогрейных котлов на твердом минеральном, торфяном топливе и газе:	
а) при загрузке вручную	12
б) при механической загрузке	6
Истопник, занятый на топке печей на дровяном топливе	6
Машинистка, постоянно работающая на пишущей машинке	6
Повар, работающий у плиты	6
Рабочий (весовщик, дежурный слесарь и подсобный рабочий),	6

непосредственно занятый на работе с углем	
Рабочий по благоустройству (на работах по удалению нечистот вручную)	12
Рабочий на участках (пунктах) обеспыливания и сушки спецодежды	6
Рабочий прачечной механической стирки белья, спецодежды, центрифуговщик	6
Рабочий прачечной на стирке и бучении (замочке) заразного белья и спецодежды	12
Рабочий прачечной на стирке белья и спецодежды вручную	12
Слесарь по ремонту паровых котлов и дежурный слесарь котельных при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе	6
Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6
Хлораторщик	6
Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрических аппаратах типа "Ксерокс"	6

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА В КОТОРЫХ
ПРЕДУСМАТРИВАЕТ ДОПЛАТУ ДО 12% СТАВКИ (ОКЛАДА)**

1. Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушением опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.
2. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.
3. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.
4. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.
5. Вывоз мусора и нечистот.
6. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
7. Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
8. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
9. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
10. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
11. Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.
12. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
13. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
14. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.
15. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
16. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.
17. Работа за дисплеями ЭВМ.
18. Работа на деревообрабатывающих станках.
19. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
20. Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.
21. Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.
22. Перечень может быть дополнен, изменен.

Состав комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений и разработке городского отраслевого соглашения между департаментом образования и науки г.Липецка, администрацией г. Липецка, Липецкой городской организации профсоюза работников народного образования и науки на 2015-2018 годы

Сопредседатели:

1.Гулевский Михаил Владимирович	Глава города Липецка
2.Павлов Евгений Николаевич	Председатель департамента образования города Липецка
3.Минина Наталия Николаевна	Председатель Липецкой городской организации Общероссийского Профсоюза образования

Члены комиссии

4.Сапегина Ольга Александровна	Начальник отдела экономики и финансов департамента образования города Липецка
5.Пономарева Вера Михайловна	Начальник отдела организационно-контрольной и кадровой работы департамента образования города Липецка
6.Сидорова Татьяна Николаевна	Начальник отдела правового обеспечения департамента образования города Липецка
7.Серебренникова Светлана Валерьевна	Правовой инспектор Липецкой городской организации Общероссийского Профсоюза образования
8.Копаева Елена Николаевна	Председатель первичной профсоюзной организации ДОУ N 113 города Липецка

9.Юрова Галина Александровна	Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ СШ N 51 города Липецка
10.Клявина Елена Михайловна	Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ гимназии N19 им. Н.З. Поповичевой города Липецка