

Глава администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар»


И.А. Поздеев
« 5 » _____ 2015 г.


Председатель Территориальной Сыктывкарской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации


Н.П. Кальниченко
« 23 » _____ 2015 г.


Начальник управления образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар»


О.Ю. Бригида
« 5 » _____ 2015 г.


Начальник управления дошкольного образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар»


Т.Е. Горбунова
« 5 » _____ 2015 г.


ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
с муниципальными образовательными организациями
МО ГО «Сыктывкар», функции и полномочия учредителя,
в отношении которых осуществляют управление образования
администрации МО ГО «Сыктывкар», управление дошкольного
образования администрации МО ГО «Сыктывкар»

на 2015 - 2017 годы

**с муниципальными образовательными организациями МО ГО «Сыктывкар»,
функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляют управление
образования администрации МО ГО «Сыктывкар», управление дошкольного
образования администрации МО ГО «Сыктывкар»
на 2015 - 2017 годы**

Администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар», Управление образования администрации муниципального образования городского округа «Сыктывкар», Управление дошкольного образования администрации муниципального образования городского округа и Территориальная Сыктывкарская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – администрация МО ГО «Сыктывкар», Управление образования, Управление дошкольного образования, Профсоюз соответственно), именуемые в дальнейшем - Стороны, в целях создания необходимых условий для обеспечения социальной и правовой защиты работников отрасли образования договорились о согласованных позициях по основным вопросам обеспечения занятости работников, оплате их труда и социальных гарантиях, предотвращению трудовых конфликтов подписали настоящее Соглашение с муниципальными образовательными организациями муниципального образования городского округа «Сыктывкар», функции и полномочия учредителя которых осуществляют Управление образования, Управление дошкольного образования на 2015 - 2017 годы (далее - Соглашение).

1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации в сфере регулирования трудовых отношений и нормативными правовыми актами Правительства Республики Коми, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО ГО «Сыктывкар» в сфере регулирования оплаты труда работников муниципальных организаций образования МО ГО «Сыктывкар», иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения являются:

работники муниципальных образовательных организаций муниципального образования городского округа «Сыктывкар», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют Управление образования, Управление дошкольного образования, в лице их полномочного представителя - Профсоюз;

работодатели – муниципальные образовательные организации муниципального образования городского округа «Сыктывкар», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования, Управление дошкольного образования.

1.3. Положения настоящего Соглашения распространяются на всех работников и работодателей муниципальных образовательных организаций муниципального образования городского округа «Сыктывкар», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют Управление дошкольного образования, Управление образования администрации МОГО «Сыктывкар» (далее - муниципальные образовательные организации).

1.4. Стороны договорились о том, что:

- коллективные договоры муниципальных образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением;

- в коллективном договоре муниципальной образовательной организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением;

- в случае принятия органами государственной власти Республики Коми, органами местного самоуправления МО ГО «Сыктывкар» решений, улучшающих положение работников муниципальных образовательных организаций по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

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

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

1.8. Управление образования, Управление дошкольного образования доводят текст Соглашения и изменения к нему до муниципальных образовательных организаций, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.9. Соглашение вступает в силу с даты подписания Сторонами и действует до 31 декабря 2017 года, за исключением пункта 6.5., который вступает в силу с 01 сентября 2015 года. Функцию контроля за выполнением настоящего Соглашения осуществляет Профсоюз.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций производится в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми, ведомственными нормативными актами Министерства образования Республики Коми, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО ГО «Сыктывкар».

2.2. При разработке и утверждении в муниципальных образовательных организациях 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 всей организации, 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 с участием выборного органа первичной профсоюзной организации муниципальной образовательной организации (принцип прозрачности).

2.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

2.3.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

2.3.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

2.4. Работодатели осуществляют доплаты работникам муниципальных образовательных организаций за работу в ночное время, которые устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

2.5. Работодатели осуществляют доплаты работникам муниципальных образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

гарантии и компенсации 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.

2.6. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

3. Режимы труда и отдыха

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников муниципальных образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников муниципальных образовательных организаций определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения выборного органа 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.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

При предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, полученной работником по медицинским показаниям в организации здравоохранения, работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению необходимую часть ежегодного оплачиваемого отпуска вне графика.

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.

3.4. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Работники муниципальных образовательных организаций, проработавшие у данного работодателя не менее 11 полных месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении.

3.5 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматривается Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

3.6. Работникам образования - женщинам, проживающим и работающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании личного заявления по согласованию с работодателем.

4. Охрана труда

Администрация МО ГО «Сыктывкар», Управление образования, Управление дошкольного образования в пределах своей компетенции:

4.1. Осуществляют контроль разработки, утверждения порядка обучения и проверки решений по охране труда работников муниципальных образовательных организаций.

4.2. Организуют и осуществляют ведомственный контроль, координируют деятельность муниципальных образовательных организаций в области охраны труда.

4.3. Предусматривают ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности муниципальных образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и учащихся, воспитанников в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), оказываемых муниципальными образовательными организациями.

4.4. Осуществляют информационно-методическую поддержку руководителей и специалистов по охране труда муниципальных образовательных организаций.

Руководители муниципальных образовательных организаций в пределах своей компетенции:

4.5. Осуществляют систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также правильность применения работниками и учащимися, воспитанниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.6. Предоставляют органам профсоюзного контроля информацию по вопросам охраны труда, необходимую для осуществления ими своих полномочий.

4.7. Выполняют представления органов профсоюзного контроля по охране труда, заключают Соглашения по охране труда между администрацией организации и профсоюзным комитетом.

5. Развитие социального партнерства

5.1. Администрация МО ГО «Сыктывкар», Управление образования, Управление

дошкольного образования:

5.1.1. Рекомендуют муниципальным образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

5.1.2. Осуществляют ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в муниципальных образовательных организациях.

5.2. Профсоюз:

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

5.2.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям 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.

5.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах муниципальных образовательных организаций.

5.2.4. Содействует предотвращению в муниципальных образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

5.3. Работодатели обеспечивают:

5.3.1. Рассмотрение в 30-дневный срок обращений, заявлений и предложений профсоюзных органов в соответствии с Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

5.3.2. Соблюдение прав и гарантий первичных профсоюзных организаций.

В муниципальных образовательных организациях работодатели по письменному заявлению работников, как являющихся, так и не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза. Заключение каких-либо дополнительных соглашений о перечислении профсоюзных взносов не требуется.

5.3.3. Участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

5.3.4. Предоставление выборным органам Профсоюза и первичных профсоюзных организаций помещений для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте.

5.3.5. Безвозмездное предоставление в пользование выборным органам организаций Профсоюза отапливаемого, электрифицированного помещения (кабинета). Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективными договорами.

5.3.6. Допускается перечисление на счета профсоюзных органов денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии у данной организации Коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных

денежных средств, за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

5.4. Управление образования, Управление дошкольного образования совместно с руководителями муниципальных образовательных организаций обязуются:

5.4.1. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов муниципальных образовательных организаций и их подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашением прав.

5.4.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения, не связанные с персонифицированной и конфиденциальной информацией, по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

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

5.5. Управление образования, Управление дошкольного образования рассматривают заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем муниципальной образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщает о результатах рассмотрения в 7-дневный срок.

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

5.6.1. Указанные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.6.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса российской Федерации работников, являющихся членами Профсоюза, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которой они являются.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций - с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.6.3. Члены выборных профсоюзных органов, а также руководители профсоюзных органов и их заместители, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, Коллективным договором.

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

5.7. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных

(делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

5.7.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

5.7.2. 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 организации 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.

5.7.3. Стороны могут совместно принимать решение о представлении к присвоению почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным образовательным организациям и первичным профсоюзным организациям применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

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

5.7.5. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются надбавки за интенсивность работы в размере не менее 10 процентов.

5.8. Администрация МО ГО «Сыктывкар», Управление образования, Управление дошкольного образования принимают необходимые меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность первичных профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

5.9. Стороны договорились:

5.9.1. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего Соглашения и его выполнением, предоставление сторонам полной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы членов Профсоюза, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам муниципальных образовательных организаций.

5.9.2. Предоставлять Профсоюзу информацию о вносимых в органы муниципальной власти МО ГО «Сыктывкар» проектах нормативных правовых актов, о разработке ведомственных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, для предварительного согласования с Профсоюзом.

5.9.3. Предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам трудовых отношений, заработной платы, развития сферы образования.

6. Социальные гарантии

Стороны договорились в пределах своей компетенции:

6.1. Осуществлять контроль за предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки педагогическим работникам, в том числе, вышедшим на пенсию.

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

По вопросам аттестации педагогических работников Стороны договорились о следующем:

6.3 Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность. Аттестация педагогических работников муниципальных образовательных организаций не зависит от форм повышения квалификации.

6.4. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а при оплате труда педагогических работников, по должностям которых применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист), квалификационная категория, установленная по перечисленным должностям, учитывается независимо от того, по какой конкретно должности она присвоена.

6.5. Оплата труда учителей, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом данной квалификационной категории по иной занимаемой на условиях совмещения либо совместительства должности, по которой не установлена квалификационная категория, и при условии совпадения профиля работы (направления деятельности):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор, старший вожатый; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)
Преподаватель-организатор ОБЖ	Учитель ОБЖ, учитель физической культуры
Воспитатель Старший воспитатель	Старший воспитатель Воспитатель
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель; концертмейстер
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), Тренер-преподаватель Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания педагог дополнительного образования (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)

6.6. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год с даты выхода из указанного отпуска.

6.7. В случае истечения у педагогических работников срока действия квалификационной категории не более чем за один год до принятия работником решения о выходе на пенсию, на этот период оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории при условии заключения срочного трудового договора между работником и работодателем в своей муниципальной образовательной организации, с даты заключения и на период действия срочного трудового договора.

6.7. В случае истечения действия квалификационной категории после своевременной подачи педагогическим работником аттестационных материалов и принятия республиканской аттестационной комиссией положительного решения об установлении квалификационной категории оплата труда сохраняется с учетом имевшейся у педагогического работника квалификационной категории до издания приказа об установлении квалификационной категории.

6.8. Ходатайствовать перед республиканской аттестационной комиссией об установлении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями (в рамках ПНПО) в год, предшествующий аттестации, на основании портфолио, представленного для участия в конкурсе.

6.9. Ходатайствовать перед республиканской аттестационной комиссией об установлении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям, призерам, лауреатам республиканских конкурсов профессионального мастерства в год, предшествующий аттестации, на основании подтверждающих документов.

6.10. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

7. Гарантии социального партнерства

При выполнении условий настоящего Соглашения Профсоюз обязуется не допускать со стороны профсоюзных организаций действий, приводящих к нарушению уставной деятельности учреждений образования в осуществлении учебно-воспитательного процесса, не инициировать коллективные забастовочные действия.