

**Территориальное отраслевое соглашение  
по организациям, находящимся в ведении  
комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» на  
2021-2023 годы**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций, находящихся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград».

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организациях сферы образования, находящихся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» (далее – организации), устанавливающим общие условия оплаты труда работников организаций, их гарантии, компенсации и льготы, и определяющим согласованные меры по усилению их социальной защищенности.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет комитет по образованию администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Комитет по образованию), в лице их полномочного представителя – Калининградской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – организация Профсоюза), действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положения о Калининградской областной организации Профсоюза;

- работодатели - организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет комитет по образованию администрации городского округа «Город Калининград», в лице их полномочного представителя - комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Комитет по образованию).

**II. Развитие социального партнерства и обязательства Сторон**

2.1. Комитет по образованию и организация Профсоюза признают социальное партнерство основным принципом правового регулирования трудовых отношений и договорились:

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

2.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования г.Калининграда (далее – городская отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по

выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

2.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

2.1.4. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе на официальных сайтах в информационно-коммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения.

2.1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих, совещательных органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.2. Комитет по образованию:

2.2.1. Признаёт, что в целях учёта мнения работников по вопросам управления организацией и при принятии организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, в организации действуют профессиональные союзы работников, как представительные органы работников.

2.2.2. Учитывает мнения организации Профсоюза, при невозможности получения мнения от организации Профсоюза - иного полномочного представителя работников, при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.3. Предоставляет организации Профсоюза полную, достоверную и своевременную текущую и запрашиваемую информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о других принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников с учетом требований законодательства о защите персональных данных.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям организации Профсоюза (профсоюзным инспекторам) принимать участие в проведении профсоюзных проверок соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.3. Организация Профсоюза:

2.3.1. Осуществляет систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовании в целом.

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

2.3.3. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.3.4. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти г.Калининграда в установленном порядке с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных

правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.5. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

### **III. Трудовые отношения**

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

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

3.1.2. Трудовой договор с работниками организаций 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 по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

С руководителями организаций трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок, в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

3.1.3. Работодатели обеспечивают заключение с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми 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 организации показателей и критериев.

3.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) по причинам, связанным

с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.1.5. Работодатель обязан при подписании трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностными обязанностями, уставом организации, правилами

внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника за невыполнение им своих должностных обязанностей, правил внутреннего распорядка, трудового договора, устава организации, если работник не был ознакомлен с ними под роспись.

3.1.6. Руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений, педагогические работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.1.8. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.2. Комитет по образованию и организация Профсоюзарекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах при определении категорий работников, обладающих преимущественным правом на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, помимо категорий, определенных в статье 179 ТК РФ, определить следующие категории: работники, осуществляющие обучение в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации.

3.3 Стороны рекомендуют руководителям учреждений и первичным профсоюзным организациям принять меры по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей в соответствии с совместным письмом Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования от 16.05.2016г. № НТ 604/08/269 «О рекомендациях по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей».

3.4. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4.1. Порядок создания, организации работы, принятия решений указанной в пункте 3.4 настоящего Соглашения комиссией и их исполнения, устанавливается локальным нормативным актом организации, принимаемым с учётом мнения советов обучающихся, советов родителей, а также представительных органов работников этой организации и (или) обучающихся в ней (при их наличии).

#### **IV. Оплата труда и нормы труда**

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда Комитет по образованию и организация Профсоюза исходят из того, что:

4.1.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

4.1.2. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Калининградской области нормативными правовыми актами администрации городского округа «Город Калининград».

При этом системы оплаты труда в указанных организациях устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 ТК РФ) и мнения соответствующих выборных органов профсоюза (статья 144 ТК РФ).

4.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Калининградской области. В случае если уровень минимальной заработной платы работника меньше, производится доплата до уровня минимальной заработной платы в Калининградской области, установленного в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Калининградской области.

4.1.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.2. В связи с тем, что одной из приоритетных задач в сфере совершенствования государственной социальной политики является обеспечение увеличения заработной платы педагогических работников в соответствии с параметрами, определенными Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ) Стороны, руководствуясь 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, считают необходимым:

4.2.1. Совместно выработать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, повышению уровня оплаты труда работников организаций.

4.2.2. Учитывать мнение организации Профсоюза при подготовке проектов муниципальных нормативных правовых актов, предусматривающих введение новых, или изменение действующих условий оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по образованию.

4.2.3. Проводить регулярные мониторинги систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в

структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

4.2.4. Принимать меры по недопущению неправомерных действий работодателей в части порядка и сроков выплат заработной платы, руководствуясь статьей 136 ТК РФ.

4.2.5. В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

4.3. Стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям разрабатывать Положение об оплате труда работников организации 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 принципа 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;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- установления 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;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые 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;

- относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 2 Перечня видов выплат компенсационного характера в

государственных учреждениях Калининградской области, утвержденного приказом Министерством социальной политики Калининградской области от 04 сентября 2017 г. № 509;

- осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не ниже 30 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного 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, трудовым договором.

- осуществлять дополнительную оплату (выплаты компенсационного характера) за работу, не входящую в должностные обязанности педагогического работника, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью и выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия, в каникулярный период, не совпадающий с отпуском педагогического работника;

4.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, считать работой сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. Оплата труда сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы определяется коллективным договором или трудовым договором.

4.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, они не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.6. 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, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа на период подготовки к аттестации и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода на работу;

в случае истечения действия квалификационной категории в период прохождения аттестации на соответствие уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории – до принятия решения аттестационной комиссии об установлении заявленной квалификационной категории.

4.7. Стороны рекомендуют в коллективных договорах закреплять положения об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению.

4.8. Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, находящимися в группе комбинированной направленности, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней и устанавливается норма часов педагогической работы в неделю 25 часов за ставку заработной платы. Данное право не обусловлено количеством детей с ограниченными возможностями здоровья в ней, а также необходимостью выполнения работы в течение полного дня с такими детьми.

4.9. При установлении выплат за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, руководствоваться следующими положениями:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

## **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 организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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 Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год распределяется тарификационной комиссией, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий, до ухода работников в отпуск. В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.



При распределении учебной (педагогической) нагрузки рекомендуется учитывать:

- сохранение преимущества класса (групп) и объема учебной нагрузки;
- обеспечение специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой в объеме не менее нормы часов преподавательской работы, за который выплачивается ставка заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (кроме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- объем учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп) после предупреждения об этом не менее чем за два месяца.

5.3. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и невозможно догрузить их иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы - ставка заработной платы;

- в случае если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку заработной платы, - заработная плата, установленная при тарификации.

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

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

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором организации или правилами внутреннего трудового распорядка. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

5.6. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной или 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные 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.

5.8. Каникулярный период, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников организации, если они не совпадают с их отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.) с сохранением заработной платы.

5.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. 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 работников утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается не предоставление 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре. 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.

5.11. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период по истечению 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.

Педагогическим работникам, подлежащим увольнению по сокращению штатов, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.12. Организация, с учетом производственных и финансовых возможностей, может

предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

5.13. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, и коллективным договором.

## **VI. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров**

6.1. Комитет по образованию:

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказания помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников. Координирует деятельность организаций, направленную на развитие кадрового потенциала сферы образования.

6.1.3. Информировать организацию Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

6.2. Организация Профсоюза представляет интересы членов организации Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы организаций, ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования г.Калининграда ежегодно рассматривают вопросы занятости, развития и модернизации системы повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства увольняемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

6.3.2. Рекомендуют организациям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь увольнение всех категорий работников до окончания учебного года.

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

6.3.4. Стороны признают в качестве критерия массового увольнения показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

- при ликвидации организации любой организационно-правовой формы и формы собственности:

увольнение работников с численностью работающих 15 и более человек;

- при сокращении численности (штата):

- для организаций с численностью работающих до 100 человек:

сокращение численности или штата работников организации в количестве 20 человек в течение 30 календарных дней;

- для организаций с численностью работающих от 100 до 700 человек:

сокращение численности или штата работников организации в количестве:

30 человек в течение 30 календарных дней;

50 человек в течение 60 календарных дней.

В случае массового увольнения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

6.3.5.Рекомендуют руководителям организаций и профсоюзным комитетам (иным представительным органам работников) в целях сохранения и развития кадрового потенциала организации, эффективного участия молодёжи в ее работе, усиления социальной защищённости молодых педагогов:

- считать работу с молодёжью одним из приоритетных направлений кадровой политики в организации;

- содействовать созданию Советов молодых педагогов организации, объединяющих на добровольных началах педагогических работников в возрасте до 35 лет;

- включать председателя Совета молодых педагогов в состав коллегиальных органов организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов;

- рассмотреть возможность закрепления педагогических наставников за педагогами, не имеющими опыта работы, в течении трех лет их работы в организации;

- рассмотреть возможность разработки критериев осуществления педагогического наставничества и доплаты педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом в соответствии с Положением об оплате труда;

- содействовать планомерному повышению квалификации молодых педагогов;

- при разработке Положения об оплате труда, учитывая особые критерии оценки деятельности молодых специалистов, рассмотреть возможность предусмотреть ежемесячную надбавку (доплату) к должностному окладу (ставке заработной платы) молодому специалисту (или лицу, к нему приравненному) в течение первых 3-х лет работы в организации.

Молодой специалист (педагог) - работник образовательного учреждения (организации) после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования (при получении среднего или высшего образования впервые), впервые поступивший на работу в образовательное учреждение по полученной специальности и проработавший в учреждении (организации) не более 3 лет по полученной специальности.

6.3.6.Стороны считают, что педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, указанных в графе 2 таблицы в Приложении №2 к настоящему Соглашению, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности, указанной в графе 3 таблицы в Приложении №2 к настоящему Соглашению, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

## **VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Если нормативными правовыми актами предоставления (расходования) средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных от приносящей доход деятельности, на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, благоустройство территорий и другое.

7.2. Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации, переподготовку, для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы осуществляется оплата командировочных расходов при сохранении среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

7.3. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений касающихся:

- определение мер социальной поддержки молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в муниципальные образовательные организации;
- размера и порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена и основного государственного экзамена;
- обеспечения служебным жильем работников.

## **VIII. Условия и охрана труда**

Охрана труда и обеспечение безопасности образовательного процесса - система сохранения жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников в процессе их трудовой и образовательной деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.1. Комитет по образованию в пределах полномочий:

8.1.1. Контролирует деятельность организаций по охране труда и здоровья работников образования.

8.1.2. Ежегодно рассматривает на заседании городской отраслевой комиссии состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда.

8.2. Организация Профсоюза:

8.2.1. Создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда профсоюза), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, организует её работу.

8.2.2. Ежегодно проводит конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.2.3. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, деятельности уполномоченных по охране труда в образовательных учреждениях.

8.2.4. Оказывает методическую помощь организациям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса.

8.3. Комитет по образованию в пределах полномочий способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.3.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

8.3.2. Ежегодно предусматривают средства и расходы организации для осуществления мероприятий по охране труда (не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ).

8.3.3. Создают службу по охране труда в организации в соответствии с требованиями статьи 217 ТК РФ.

8.3.4. Обеспечивают в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда специалистов и уполномоченных по охране труда, повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности в установленные сроки.

8.3.5. Обеспечивают за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, оплату личных санитарных книжек. Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.3.6. Обеспечивают работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

8.3.7. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.3.8. Проводят систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.9. Проводят специальную оценку условий труда. Разрабатывают на основе проведенной специальной оценки условий труда план практических мероприятий по улучшению условий труда.

8.3.10. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, предоставляют необходимую информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.3.11. Выполняют предписания (представления) органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.3.12. Осуществляют доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором.

## **IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов организации Профсоюза**

9.1. Права и гарантии деятельности организации Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации и Калининградской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положением об организации Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального и регионального уровня, уставов организаций, коллективных договоров.

9.2. Стороны признают установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций и обращают внимание работодателей и их полномочных представителей на обязательное выполнение следующих условий:

9.2.1. Не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

9.2.2. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), а также создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.3. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности организации Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены профсоюзного органа, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.5. 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 с учетом требований законодательства о защите персональных данных.

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

9.2.7. Предусматривать меры, связанные со стимулированием труда не освобожденных председателей первичных организаций Профсоюза в размерах, установленных коллективными договорами.

9.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, не освобожденных от работы:

9.3.1. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

9.3.4 Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.3.5. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

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

9.3.7. Учитывать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

9.3.8. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Соглашения.

## **Х. Контроль выполнения Соглашения**

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

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет отраслевая комиссия в порядке, установленном положением о ее деятельности (приложение 1).

10.2. Стороны разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.3. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на заседании городской отраслевой комиссии и президиума комитета организации Профсоюза и доводится до сведения руководителей учреждений и первичных профсоюзных организаций.

## **XI. Заключительные положения**

11.1. Соглашение служит основой для разработки и заключения коллективных договоров в организациях, индивидуальных трудовых договоров с работниками и обязательно к применению при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.2. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам организаций и не ограничивает права организаций в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

11.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией и оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

11.4. В течение срока действия Соглашения стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в Соглашение.

11.5. В месячный срок после подписания Соглашения Комитет по образованию размещает его на своем информационном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и доводит текст Соглашения до организаций, организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций.

11.6. Соглашение вступает в силу с 01 января 2021 года и действует до 31 декабря 2023 года.



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

**ПОЛОЖЕНИЕ об отраслевой комиссии  
по регулированию социально-трудовых отношений  
в сфере образования г.Калининграда**

**I. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования г.Калининграда (далее – Комиссия), является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральным, региональным, муниципальным законодательством, Калининградским областным трёхсторонним Соглашением между территориальными организациями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Калининградской области (в действующей редакции), Отраслевым соглашением по образовательным организациям, находящимся в ведении Министерства образования Калининградской области, на 2017 – 2019 годы, Территориальным отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории Калининградской области.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

**II. Цели и задачи Комиссии**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования городского округа «Город Калининград»;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров образовательных организаций;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных трудовым законодательством, федеральными и региональным отраслевыми соглашениями по образовательным организациям;
- обсуждение проектов законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

**III. Права Комиссии.**

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных учреждениях;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению заключенных коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

#### IV. Организация деятельности Комиссии

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

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения. По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

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

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов Комиссии.

4.6. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее двух третей её членов. В случае невозможности присутствия члена Комиссии по уважительной причине, допускается участие в заседании Комиссии доверенного лица отсутствующего члена Комиссии (на основании доверенности) с правом голосования по вопросам повестки дня.

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

4.8. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

#### V. Срок полномочий Комиссии

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

## Рекомендации

**о закреплении в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, 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, но не более срока действия квалификационной категории;

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

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1</b>
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного и или иного детского объединения профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ), учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по профилю работы по основной деятельности)
Инструктор по труду, преподаватель	Мастер производственного обучения (по профилю работы по основной деятельности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной

	работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Педагог-психолог	Преподаватель психологии
Учитель физической культуры	Инструктор по физической культуре в дошкольном образовательном учреждении