Глава Чесменского
муниципального района

_____ Т.В. Жморщук

«23» декабрь 2021 г.

Начальник Управления
образования Чесменского
муниципального района

_____ Е.М. Артемьева

«23» декабрь 2021 г.

Председатель Чесменской
районной организации профсоюза
работников народного
образования и науки РФ

_____ М.А.Овсянникова

«23» декабрь 2021 г.

Территориальное отраслевое соглашение

по муниципальным образовательным учреждениям
между Администрацией Чесменского муниципального района,
Управлением образования администрации Чесменского района и
Чесменской районной организацией Профсоюза работников
образования Российской Федерации

на 2021 - 2024 годы

с. Чесма 2021 год.

Коллективный договор / Соглашение
прошёл / прошло
уведомительную регистрацию в
Главномуправлении по труду и занятости
населения Челябинской области

«17» 01 2022 N 2

Визаб Заместитель

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения……...2
II. Обязательства сторон соглашения и их представителей,
развитие социального партнерства…….…..3
III. Трудовые отношения…….…..7
IV. Развитие кадрового потенциала……...….10
V. Рабочее время и время отдыха……...……..11
VI. Оплата и нормы труда……...……..16
VII. Содействие занятости, повышение квалификации
и закрепление профессиональных кадров……...……19
VIII.Условия и охрана труда……..……...20
IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации……...….23
X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза....25
XI. Контроль выполнения соглашения……28

Территориальное отраслевое соглашение между Администрацией Чесменского муниципального района, Управлением образования администрации Чесменского муниципального района и Чесменской районной организации Профсоюза работников образования Российской Федерации на 2021-2024 годы (далее-Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом №10-ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2024 годы, областным отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников образования Российской Федерации на 2021-2024 годы.

Сторонами соглашения являются:

от работников – Чесменская районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (Далее- Профсоюз)

от учредителя – Администрация Чесменского муниципального района (далее - Администрация), Управление образования администрации Чесменского муниципального района (далее -Управление образования)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое территориальное соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами Челябинской области, Чесменского муниципального района с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых социально-трудовых и экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений Чесменского муниципального района.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в том числе общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях Чесменского муниципального района (далее – организации), а также учитывается при заключении трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

1.2.1.Работников образовательных организаций Чесменского муниципального района, являющихся членами Профсоюза образования на основании профсоюзного Устава и Типового положения о первичной профсоюзной организации;

1.2.2.Работников образовательных организаций Чесменского муниципального района, не являющихся членами профсоюза и не передавших полномочия при заключении настоящего Соглашения от их имени, которые в индивидуальном порядке регулируют свои отношения с представителями работодателя. На указанных работников распространяются условия настоящего Соглашения в объёме, гарантированном трудовым законодательством РФ.

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1.Регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями в образовательных организациях Чесменского муниципального района осуществляется через заключение коллективных договоров.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Администрация, Управление образования и Профсоюз в установленном сторонами порядке принимают меры для осуществления регистрации коллективных договоров организаций в целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций, всех работников образования района.

1.3.3.Проекты нормативных правовых и иных актов органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение Профсоюзу.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.5.Администрация, Управление образования доводит текст Соглашения до подведомственных организаций, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.6. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

1.7.Текст Соглашения публикуется в средствах массовой информации и размещается на официальных сайтах Администрации, Управления образования и Профсоюза в сети Интернет.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1.Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, и необходимость улучшения положения работников, Администрация, Управление образования и Профсоюз договорились:

2.1.1. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации Концепции модернизации российского образования и принятых в ее исполнение приоритетных направлений образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования и вопросов их социально-экономического аспекта, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и другим социально значимым вопросам.

2.1.2. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников образовательных организаций, обеспечивать контроль целевого использованием средств, направляемых на эти цели.

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

2.1.4. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образовательных организаций с целью принятия оперативных решений по ликвидации образовавшейся задолженности.

2.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в организациях с целью обеспечения права работников на участие в управлении организаций в соответствии с отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям между Администрацией Чесменского муниципального района, Управлением образования администрации Чесменского района и Чесменской районной организации Профсоюза работников образования Российской Федерации на 2021-2024 годы и коллективными договорами.

2.16. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе комиссий по их урегулированию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.7. Способствовать закреплению в уставах организаций порядка управления организацией, предусматривающего полномочия общего собрания работников.

2.1.8. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций принимать совместно с соответствующими профсоюзными органами.

2.1.9. В установленном порядке в пределах своей компетенции принимают меры по сохранению и включению в районный бюджет расходов на**:**

1) охрану труда в учреждениях;

2) оплату командировочных расходов при направлении на повышение квалификации педагогических и руководящих работников учреждений;

2.2**.** В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.2.1. Развивать и совершенствовать систему и механизм социального партнерства на отраслевом уровне для эффективного решения социально-экономических вопросов работников учреждений.

2.2.2. Участвовать в созданной сторонами на равноправной основе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая

комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на отраслевом уровне для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

2.2.3. Предоставлять своевременно другой стороне полную и достоверную информацию о принимаемых решениях в сфере труда, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3. Стороны рекомендуют:

- органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, и местным организациям профсоюза:

1) разрабатывать предложения по определению рейтинга организаций и оценки деятельности руководителей с учетом показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства: наличие первичной профсоюзной организации и коллективного договора, его эффективность, участие в мероприятиях, проводимых Профсоюзом;

2) при формировании органами местного самоуправления комиссий по оценке последствий принятия решений о реорганизации, ликвидации образовательных организаций направлять в ее состав председателя Профсоюза.

- руководителям образовательных организаций:

1) учитывать мнение либо согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, внесение в них изменений и дополнений;

2) создавать в образовательных организациях двусторонние комиссии для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению и организации контроля его выполнения;

3) при формировании комиссии по урегулированию конфликта интересов включать в ее состав председателя первичной профсоюзной организации.

2.4.Администрация, Управление образования:

2.4.1. Принимает меры к обеспечению полного и своевременного финансирования учреждений в соответствии с определенными законодательством полномочиями.

2.4.2. Организует повышение квалификации и переподготовку педагогических и руководящих работников учреждений в соответствии с законодательством.

2.4.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам 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, принятых органами местного самоуправления решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Управления образования и другую необходимую информацию.

2.4.4. Включает Профсоюз в перечень организаций для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников образования.

2.4.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза участвовать в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях.

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

2.5. Профсоюз:

2.5.1.Способствует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателями на принципах социального партнерства.

2.5.2.Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза отрасли в судебных, государственных и других органах за счет средств Профсоюза, оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

2.5.3.Осуществляет контроль по соблюдению работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.4.Выступает инициатором начала переговоров по заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

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

2.5.6.Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.5.7.Осуществляет обучение руководителей организаций и председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива по вопросам применения трудового законодательства РФ.

2.5.8.Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций, принимаются с учётом мнения Профсоюза.

Аттестация работников проводится при участии представителей соответствующих профсоюзных органов в составе соответствующих экспертных комиссий.

2.5.9.Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

2.5.10.В целях повышения уровня жизни работников обращается в органы местного самоуправления для решения вопросов:

-оздоровления работников организаций;

-установления льготной родительской платы за содержание детей работников в дошкольных образовательных организациях от общей стоимости содержания ребенка;

-выделения жилья работникам образования.

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

2.5.12.Обращается в федеральные, региональные, местные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.5.13.Проводит с участием Правовой инспекции труда областной организации Профсоюза экспертизу проектов нормативных правовых актов органов местного самоуправления, затрагивающих права и интересы работников организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

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

2.5.15.Анализирует процессы оптимизации образовательных организаций и проведения аттестации педагогических работников в соответствии с утвержденным регламентом.

2.5.16. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1.Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с ТК РФ.

3.2.Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение трудового договора на определенный срок допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.3.При приеме на работу работодателем обеспечивается соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.4.Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного федеральным законодательством и законодательством Челябинской области о труде, настоящим Соглашением, коллективным договором.

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

3.5.Содержание трудового договора определяется в соответствии с ТК РФ, с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н, в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 г. № 103н, а также с учетом

положений настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

3.6.Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросам соблюдения социально-экономических и трудовых прав работников.

3.7.Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации:

- о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до дня предполагаемого увольнения;

- об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

3.8.Не допускаются экономически или социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации образовательных организаций.

3.9.При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять первичную профсоюзную организацию не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. Если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не менее чем за четыре месяца.

3.10.К массовому увольнению работников относится:

а)ликвидация образовательной организации;

б)сокращение численности или штата работников образовательной организации в количестве:

1)10% списочного состава работников - в течение 30 календарных дней;

2)20% - в течение 60 календарных дней;

3)30% - в течение 90 календарных дней.

3.11.Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, 5, части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой состоит данный работник.

Стороны социального партнерства вправе предусмотреть в коллективном договоре необходимость учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по иным основаниям расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

3.12.Расторжение трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером при смене собственника имущества образовательной организации (пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ) осуществляется после предварительных консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.13.Стороны настоящего Соглашения рекомендуют образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

3.13.1.Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами образовательной организации.

3.13.2.При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе помимо оснований, установленных частью второй статьи 179 ТК РФ, имеют:

- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет.

3.13.3.При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2. части первой статьи 81 ТК РФ) наряду с выплатой выходного пособия предусматривать при наличии экономической возможности материальное поощрение определенных категорий работников.

3.13.4.Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14. Руководители образовательных организаций (подразделений), их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим работникам, руководителям и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических и методических кабинетов (центров) и других) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

IV. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1.Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

4.2.Управление образования:

4.2.1.Осуществляет анализ кадрового обеспечения организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров, трудоустройства выпускников организаций среднего педагогического профессионального образования.

4.2.2.Координирует деятельность организаций, направленную на удовлетворение потребности рынка труда в педагогических кадрах.

4.2.3.Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

4.2.4.Информирует Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

4.3. Профсоюз:

4.3.1.Содействует профессиональному росту педагогических и других работников организаций.

4.3.2.Развивает партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики Профсоюза.

4.4.В целях создания условий для самореализации молодежи, обеспечения равных стартовых возможностей для включения их в трудовую деятельность.

Стороны совместно содействуют:

- привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;
- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам и оснащенности их рабочего места;
- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, их аттестации;
- развитию клуба молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами власти и общественными организациями в решении социально-экономических проблем.

Статус молодого специалиста имеют выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающие на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения.

С целью социальной поддержки предусмотреть выплату молодым специалистам со стажем до 3-х лет.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- перехода работника в другую организацию сферы образования Челябинской области;
- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

4.5. Стороны договорились:

4.5.1.Проводить конкурсы профессионального мастерства, районные слеты различной направленности.

4.5.3.Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения расходов, в соответствии с действующим законодательством .

4.6.Рекомендовать организациям:

4.6.1.Развивать институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами;

4.6.2.Предусматривать в коллективных договорах, дополнительные механизмы, стимулирования молодых специалистов;

4.6.3.В целях увеличения продолжительности жизни, повышения качества человеческого капитала предусматривать в коллективных договорах организаций работникам, успешно выполняющим нормативы ГТО, предоставление определенных льгот и гарантий, в том числе, дополнительных дней отпуска.

4.7.Стороны договорились, что Работодатель и Профсоюз создают условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации (коллегией, педагогическим советом, общим собранием коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1.1.В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени

(нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.1.2. Рабочее время педагогических работников состоит из:

- нормируемой части, которая определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием. Нормируемая часть - выполнение преподавательской работы регулируется расписанием занятий;
- части рабочего времени, не конкретизированной по количеству часов, вытекающей из должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифными квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе, личными планами педагогического работника.

5.1.3.Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного года, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

5.1.4.Женщинам, работающим в организациях сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Работающие женщины, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

В соответствии с Федеральным законом №372-ФЗ от 12.11.2019 года женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

5.1.5.Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, дней открытых

дверей для учащихся (воспитанников) и их родителей и др. допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в 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, трудовым договором.

5.1.7. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников, руководителей организаций, учреждений и их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей регулируется постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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 для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций. В этот период руководитель образовательной организации привлекает педагогических работников к иной педагогической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и при обязательном производстве перерасчета. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде денежной компенсации.

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

5.1.8. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за

неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.9.Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.1.10.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2., 3.3., 3.4.), либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

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

5.2.Стороны пришли к соглашению, что 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 образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

5.3. Предоставлять по желанию педагогического работника длительный отпуск сроком до 1 года за каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности (ст. 335 ТК РФ). В соответствии с приказом МОи Н РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» внести в коллективные договоры образовательных организаций дополнения, определяющие:

– конкретную продолжительность длительного отпуска, которую, целесообразно устанавливать по соглашению сторон трудового договора;
– условия и правила, связанные с очерёдностью предоставления длительного отпуска;
– условия и правила разделения длительного отпуска на части, а также продления его на основании листка нетрудоспособности;
– условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
– условия предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству;
– условия и правила оплаты длительного отпуска за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности;
– другие вопросы, не предусмотренные порядком предоставления длительного отпуска.

5.4. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации стороны рекомендуют:

5.4.1.Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах или должностных инструкциях.

5.4.2.При заключении трудовых договоров с преподавателями, учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1)рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

2)дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323); 3)приложением к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования;

4)разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза;

5)рекомендуемым перечнем документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с ФГОС общего образования, образовательной организацией , реализующей основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего

образования, с участием учителей указанных организаций(письмо Минпросвещения России № СК-578/08 от 18.12.2020г.)

5.4.3.Локальные нормативные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

VI. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, законами Российской Федерации и Челябинской области, иными актами.

Стороны гарантируют выполнение нижеследующих норм:

6.1.1.Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательных организаций, трудовых договорах работников. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.1.2.Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после дня полной оплаты отпуска.

6.1.3.В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе - социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере 1 процента действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день просрочки, начиная со дня следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.1.4.При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, 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 при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.5.Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями 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.

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.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах, работодателем устанавливается повышение оплаты труда в размере до 12 процентов тарифной ставки (оклада) работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ, при выполнении которых имеются риски воздействия вредных производственных факторов. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.3.Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (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.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.5.Стороны считают необходимым:

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

6.5.2.Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

6.5.3.Совершенствовать показатели оценки качества работы сотрудников организаций для определения размера стимулирующих выплат.

6.6.За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по организации по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

Оплата труда педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.8.При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за

выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (увеличение объёма работ, расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

6.9.Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организаций применяется за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось не более двух месяцев. При замещении отсутствующего работника более двух месяцев оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.10. Работодателям рекомендуется закреплять в коллективном договоре оплату труда работников, отстраненных от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний (размер и порядок определяются коллективным договором).

VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1.Стороны договорились:

7.1.1.Не допускать при проведении структурных преобразований в организациях экономически и социально необоснованные сокращения работников.

7.1.2.Не проводить в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

7.1.3.Считать критериями массового увольнения работников учреждений:

- ликвидацию организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

1)20 и более человек в течение 30 дней;

2)60 и более человек в течение 60 дней;

3)100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

7.1.4.Рекомендовать образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

7.1.5.При сокращении численности или штата работников организаций предусматривать в коллективном договоре другие категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе, при равной квалификации и производительности труда, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ.

7.1.6.Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства РФ, их прав и возможностей.

7.2.Администрация и Управление:

7.2.1.Информирует Профсоюз о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.3. Профсоюз:

7.3.1.Оказывает бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

7.3.2.Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе, осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

7.3.3.Проводит семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителей учреждений, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушений прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации организаций.

7.3.4.Вносит при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращений.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

8.1. Управление:

8.1.1.Осуществляет координацию и контроль состояния условий и охраны труда в организациях, учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.2. Содействует введению должности специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.3. Содействует руководителям организаций в решении вопросов:

- проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;
- проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- реализации требований надзорных ведомств.

8.1.4.Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, привлекает представителей Профсоюза к участию в комиссиях по приемке организаций к новому учебному году.

8.2. Профсоюз:

8.2.1.Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда и избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборных профсоюзных органов.

8.2.2.Содействует организации обучения избранных уполномоченных по охране труда, а также участию представителей профсоюза в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда.

8.2.3.Оказывает помощь уполномоченным по охране труда и внештатным техническим инспекторам труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих нормативным требованиям охраны труда в соответствии со ст. № 370 ТК РФ.

8.2.4. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда.

8.2.5.Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства РФ об охране труда.

8.2.6.Направляет представителей профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедших с работниками образования.

8.2.7.Выделяет семье погибшего в результате несчастного случая на производстве члена Профсоюза материальную помощь

8.2.8. Участвует в работе муниципальных комиссий по приёмке образовательных организаций к новому учебному году.

8.2.9. Организует проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», мероприятий к Всемирному Дню охраны труда.

8.2.10. Рекомендует органам местного самоуправления при формировании бюджета на соответствующий год предусмотреть затраты организаций на охрану труда:

- проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение сертифицированных СИЗ;
- организацию обучения и проверки знаний требований охраны труда;
- предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.3.Стороны совместно:

8.3.1.Участвуют в разработке Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими рекомендациями о системе управления охраной труда.

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

8.3.3.Контролируют выполнение рекомендаций по результатам проведенной специальной оценки условий труда, в том числе предоставление доплат и компенсаций работникам образовательных организаций за работу во вредных условиях труда.

8.4. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

8.4.1.Обеспечить согласно п.2 ч.6 ст.28 Закона об образовании безопасные условия труда и обучения в соответствии с установленными нормами для сохранения жизни и здоровья обучающихся и работников организации.

8.4.2.Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ.

8.4.3.Участвовать в подготовке и заключении соглашения по охране труда между руководителем и профсоюзным комитетом образовательной организации.

8.4.4.Производить ежегодный расчёт средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда. В том числе, на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, обучение охране труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Ежегодно заблаговременно направлять учредителю мотивированную заявку на финансирование указанных мероприятий по охране труда.

8.4.5. Использовать в соответствии с Федеральным законом от 28.11.2018 г. № 431-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий охраны труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

8.4.6.Обеспечить проведение для работников обучения по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

8.4.7.Обеспечить проведение за счёт средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьёй 213 Трудового кодекса.

8.4.8.Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми межотраслевыми нормами.

8.4.9.Организовать работу совместных комитетов (комиссий) по охране труда, в соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса РФ.

8.4.10. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников, стороны руководствуются вновь принятым Федеральным законом №407 от 08.12. 2020 года "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях".

8.4.11.Предусмотреть в коллективных договорах организаций дополнительные меры материальной поддержки семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

8.4.12. Предусматривать в коллективных договорах доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1.В целях расширения социальных прав и гарантий работников отрасли при наличии экономических и организационных возможностей, стороны рекомендуют образовательным организациям предусмотреть в коллективных договорах:

9.1.1.Предоставление работникам отрасли, имеющим несовершеннолетних детей, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц (условия предоставления определяются локальными актами образовательных организаций).

9.1.2.Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - два рабочих дня;
-родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал.

9.1.3.Предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска до 5-ти календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.1.4.Предоставление председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.1.5. В соответствии со ст. 263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

9.1.6.Выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере, определенном коллективным договором.

Стороны исходят из того, что:

9.2. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.3. Стороны подтверждают:

9.3.1.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ.

9.3.2.Прохождение за счет работодателя предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

9.3.3.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно - заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, льготы предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

9.4.Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах, других локальных нормативных актах организаций, принимаемых с учетом мнения Профсоюза:

9.4.1.Выплату заработной платы работникам не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы, в том числе аванса, определяются коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором.

9.4.2.Предоставление дополнительных отпусков работникам при наличии производственных и финансовых возможностей.

9.4.3.Возможность выплаты вознаграждения работникам образовательных организаций при выходе на пенсию.

9.5. Профсоюз:

9.5.1. Создает необходимые организационные и технические условия и принимает необходимые меры для обеспечения защиты персональных данных работников - членов профсоюза от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

9.5.2. Осуществляет контроль предоставления социальных льгот и гарантий работникам образовательных организаций.

9.5.3.Оказывает помощь педагогическим работникам по осуществлению их прав на досрочную пенсию по старости. Представляет интересы членов профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

9.6.Стороны осуществляют контроль предоставления социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1.Права и гарантии деятельности организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

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

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

10.2.2.Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы (ст. 377 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа территориальной, первичных профсоюзных организаций.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и их подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных Законодательством РФ прав.

10.2.4.Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ.

10.2.5.Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза согласно статье 377 Трудового кодекса ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью с расчетного счета организации на расчетный счет первичной профсоюзной организации. Перечисление средств производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

10.3. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.4. Стороны рекомендуют:

- учитывать значимость работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при их поощрении;
- устанавливать надбавки работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательной организации и (или) закрепляется в коллективном договоре.
-предоставлять работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, дополнительные дни отдыха (не менее 5 дней) к основному отпуску или в каникулярное время.

10.5. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.6. Работодатель обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем организации законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в недельный срок.

10.7.Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы:

10.7.1.Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с работниками-членами профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы - с согласия вышестоящего профсоюзного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.7.2.Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

10.7.3.Председатели и члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от работы в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (пленумов, президиумов, собраний), а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором и предполагают сохранение средней заработной платы за работником на время участия в мероприятиях.

10.8.Работникам, освобожденным от основной работы в организациях в связи с избранием на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя их работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника - другая равноценная работа (должность) в образовательной организации.

10.9.Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом организации в соответствии с коллективным договором подлежат:

- положение по оплате труда организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики сменности;
- график отпусков;
- должностные инструкции;
- соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

XI. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

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

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая территориальная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

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

10.3.Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Администрации, Управления и Профсоюза и доводится до сведения образовательных организаций района, управления образования, первичных организаций Профсоюза.

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

10.5. Настоящее Соглашение заключено сроком на 3 года и может быть пролонгировано на новый срок по взаимному согласию сторон.