Глава Чесменского муниципального района	Начальник Управления образования Чесменского муниципального района	Председатель Чесменской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ
_____Т.В. Жморщук	_____Е.М. Артемьева	_____М.А.Овсянникова
« » июня 2018 г.	« » июня 2018 г.	« » июня 2018 г.

Территориальное отраслевое соглашение

между Администрацией Чесменского муниципального района, Управлением образования Чесменского муниципального района и Чесменской районной организацией общероссийского профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018 - 2021 годы

с. Чесма 2018 год.

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. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

от работодателя - администрация Чесменского муниципального района (далее - Администрация), и

Управление образования администрации Чесменского муниципального района (далее - Управление),

от работников - Чесменская районная организация общероссийского профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз)

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

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

1.3.2.Работников образовательных организаций Чесменского муниципального района, не являющихся членами профсоюза, лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении настоящего Соглашения путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган и руководителю образовательной организации с просьбой ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов в размере 1 % из заработной платы;

1.3.3.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.

1.4.Администрация, Управление признают Профсоюз и его первичные организации единственным полномочным представителем интересов работников образовательных организаций, уполномочивших его на данные действия в соответствии с пунктом 1.3.настоящего Соглашения.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1.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.

1.5.2. 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.

1.5.3.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.

1.6. 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.

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

Текст Соглашения публикуется в сети Интернет на официальном сайте Управления образования администрации Чесменского муниципального района в двухнедельный срок после его подписания.

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

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.9. Соглашение открыто для присоединения к нему работодателей.

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.Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации планов действия Правительства Российской Федерации, региональных планов действий по модернизации образования на 2018-2021 годы.

2.1.2.Участвовать в работе отраслевой территориальной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным на равноправной основе для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, 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.Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.4.Содействовать повышению эффективности контроля заключаемого отраслевого территориального Соглашения на муниципальном уровне и коллективных договоров в образовательных организациях.

2.1.5.Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования федеральных, региональных целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.6.Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в образовательных организациях, в том числе посредством привлечения к этой работе членов выборного органа местной организации профсоюза.

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

2.1.7.Содействовать осуществлению в образовательных организациях, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий с учетом мнения Профсоюза.

2.1.8.Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.1.9.Совместно разрабатывать критерии для обоснования целесообразности изменения типа существующей образовательной организации, в том числе механизмы оценки возможного нарушения конституционного права граждан на получение бесплатного образования и возможных социально-экономических последствий, а также доступности организации для населения и качества оказываемых ей образовательных и иных услуг.

2.1.10.Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективах работников организаций.

2.1.11.Способствовать созданию во всех организациях комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.2. Стороны договорились совместно:

2.2.1.Регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, коллективных договоров организаций.

2.3. Управление:

2.3.1.Предоставляет в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, издаваемых Управлением образования по вопросам социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, для учёта по ним мотивированного мнения Профсоюза (тем, по которым согласование предусмотрено Законодательством РФ).

2.3.2. Включает представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.

2.3.3.Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

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

2.3.5.Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательных организаций в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, включая статьи расходов на оплату труда работников, компенсационные выплаты, в том числе, на периодические издания, учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и на хозяйственные нужды.

2.3.6.Принимает меры по обеспечению стабильной работы образовательных организаций и недопущение их отключения от водо-, газо-, тепло-, электроснабжения, а также средств связи из-за неуплаты коммунальных платежей в случае задержки перечисления им бюджетных средств на весь период задержки.

2.3.7.Принимает меры по недопущению приватизации муниципальных образовательных организаций и их перепрофилированию.

2.3.8.Проводит систематический анализ состояния образовательных организаций, принимает меры по укреплению материально-технической базы и кадрового обеспечения.

2.3.9.Организует повышение квалификации и переподготовку педагогических и руководящих работников организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3.10.Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационных комиссий для аттестации педагогических и руководящих работников образовательных организаций на первую и высшую квалификационные категории.

2.3.11.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.

2.4. Профсоюз:

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

2.4.2.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.

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

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

2.4.5.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.

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

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

2.4.8.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.

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

2.4.10.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.

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

2.4.12.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.

2.4.13.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.

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

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

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

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1.1.Трудовой договор с работниками образовательных 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, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.2. Трудовой договор (эффективный контракт) с руководителями и работниками организаций заключается в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и распоряжениями Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» (далее -Программа).

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником образовательной организации, приведенную в приложении № 3 к Программе.

Работодатели, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и другие;
- размеры выплат стимулирующего характера и условия для их установления, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, и коллективным договором, являются недействительными и применению не подлежат.

3.1.3.Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при

увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678.

3.1.6.Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ: статьей 81 части 1 пунктами 2, 3, 5 производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.7.По вопросу занятости работников образовательных организаций содействовать соблюдению прав и гарантий работников, обеспечивающих их занятость и реализацию права на труд.

3.1.8.В целях предотвращения причин прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) рекомендуется предусмотреть в коллективном договоре выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

3.1.9.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.

3.1.10.Рекомендовать работодателям при прекращении трудового договора с работником, достигшим пенсионного возраста, при увольнении по собственному желанию производить ему компенсационную выплату в размере не менее одного среднего месячного заработка при наличии экономии фонда заработной платы.

3.1.11.Трудовой договор с руководителями организаций заключается на срок, установленный соглашением сторон.

3.1.12.Предоставление преподавательской работы педагогическим и руководящим работникам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2. Администрация, Управление обязуются:

3.2.1.Не вводить режим работы образовательных организаций, ведущий к ухудшению условий, уменьшению занятости и оплаты труда работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

3.2.2.Предоставлять право на переподготовку и повышение квалификации каждому педагогическому работнику и предусмотреть необходимые для этих целей финансовые средства.

3.2.3.Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательной организации.

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:

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 и размещает сведения на официальном сайте УО.

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 и научно-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, участвует в областном проекте «Карусель», целью которого является передача традиций и приобретение знаний и навыков, необходимых в профессиональной деятельности.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1.Содействовать развитию районного клуба молодых педагогов, с целью привлечения внимания к их проблемам.

4.4.2. Проводить конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» по проблемам в сфере образования.

4.4.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства.

4.4.4.Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов согласно законодательству.

4.5. Стороны по вопросам аттестации работников договорились:

4.5.1.Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров образовательных организаций в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276;

4.5.2.При проведении аттестации педагогических работников соблюдаются принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки.

4.5.3.Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности

аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа, уполномоченный его решением;

4.5.4.В целях информирования педагогических работников Управление и Профсоюз размещают на официальных сайтах нормативно-правовые акты, регламенты, процедуру аттестации работников.

4.6.Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- обеспечение защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, создание для них необходимых условий труда;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в отрасли;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- развитие творческой и социальной активности молодежи.

4.7. Рекомендовать организациям:

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

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

4.7.3.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.

4.7.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства:

- по проведению консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных условиях с работающими;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием организаций.

4.7.5. При сокращении численности или штата работников организаций предусматривать в коллективном договоре преимущественное право на оставление на работе, при равной квалификации и производительности труда, помимо случаев, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, работникам:

-предпенсионного возраста, не позднее чем за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста, педагогическим работникам – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии по старости;

-состоящим в браке и работающим в одной организации при наличии не менее одного ребенка;

-совмещающим работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования;

- председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

В коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

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).

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.

5.2.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.

5.3. Предоставлять по желанию педагогического работника длительный отпуск сроком до 1 года за каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Учредителем, уставом образовательной организации и коллективным договором

VI. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников организаций Администрация, Управление и Профсоюз договорились:

6.1.Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом «Единых рекомендаций 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.

6.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

6.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

6.2.2.Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов) не ниже 70%;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 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;
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, исходя из фактической нагрузки работника, установленной на учебный год;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

6.3.При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.4.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.

6.5.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.

6.6.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.

6.7.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.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года N 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

- повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ.

6.8. Стороны считают необходимым:

6.8.1.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.

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

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

6.8.4.Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет педагогической работы.

6.8.5.Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.8.6.Рекомендовать работодателям начислять заработную платы работникам за каждую половину месяца примерно в равных суммах (без учета стимулирующих выплат).

6.9.В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников.

6.10.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.

6.11. 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.

6.12. При выплате заработной платы работодатели обязаны в расчетных листках извещать в порядке, установленном локальным актом организации, каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, и суммах, начисленных в пользу работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листа принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.13. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями организаций статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательных организаций.

6.14. Осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям организаций, профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

6.15. При принятии локальных нормативных актов предусматривать порядок направления на оплату труда денежных средств от приносящей доход деятельности организации.

Стороны договорились:

6.16.Проводить мониторинг оплаты труда с последующим рассмотрением итогов на совместном заседании Управления образования и президиума Профсоюза.

6.17. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям:

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет средств организаций и конкретизировать их размеры в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах организаций;

6.18.Производить своевременную выплату заработной платы работникам образовательных организаций за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в дату, установленную коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.19.Нести ответственность за допущенную задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, и другими нормативными актами. В случае задержки выдачи заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

6.20. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников организаций, установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников.

VII. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗНЯТОСТИ

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 19.12.2016г. № 417-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов» в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий охраны труда возможность возврата части сумм страховых взносов (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.Предусмотреть в коллективных договорах организаций дополнительные меры материальной поддержки семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве.

8.4.11. 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 - один рабочий день;
- 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.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. Оказание информационной и организационной поддержки молодым учителям в возрасте до 35 лет для участия в государственных программах направленных на улучшение жилищных условий. Участие в муниципальной программе «Формирование условий для закрепления специалистов в социальной сфере Чесменского муниципального района на 2018 год и плановый период 2019 – 2020 г.г.»

9.3.4.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.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.

9.7. Стороны не допускают снижения финансирования при реализации муниципальной программы «Развитие общего образования в Чесменском муниципальном районе на 2017 год и плановый период 2018, 2019 годы» и подпрограмм: «Мобильный учитель» на 2017 год и плановый период 2018, 2019, «Ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам общеобразовательных учреждений Чесменского муниципального района на 2017 год и плановый период 2018, 2019 годы»

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.

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.

X. 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.