

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования и науки Челябинской области и
Челябинской областной
организацией Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации на 2017 – 2020 годы

Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между Министерством образования и науки Челябинской области, именуемом в дальнейшем Министерство, в лице Министра Кузнецова Александра Игоревича, действующего на основании постановления Правительства Челябинской области от 17.03.2005 г. № 38-П «О наделении органов исполнительной власти Челябинской области полномочиями по разработке и заключению областных отраслевых (межотраслевых) и профессиональных тарифных соглашений» и Положения о Министерстве образования и науки Челябинской области, утвержденного постановлением Губернатора Челябинской области от 09.08.2004 г. № 410, с одной стороны, и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемой в дальнейшем Профсоюз, в лице председателя Конникова Юрия Владимировича, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

I. Общие положения

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

Соглашение заключено с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, а также расширения спектра социальных гарантий работникам образовательных организаций.

1.2. Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и науки Челябинской области (далее – организации);
- распространяются на всех работников и работодателей организаций;
- рекомендуются к использованию при заключении территориальных отраслевых соглашений;

- применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1. Профсоюз является полномочным представителем работников при разработке и заключении отраслевого Соглашения, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальным льготам и компенсациям, другим вопросам в пределах их компетенции.

1.3.2. Непосредственно в организациях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, общероссийским отраслевым и настоящим Соглашениями.

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

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

1.3.4. Ни одна из сторон, подписавших Соглашение, не вправе в течение его срока действия 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 или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по 24 мая 2020 года.

1.5. Стороны имеют право 1 раз продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

1.6. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Министерство доводит текст Соглашения и изменений к нему до организаций, областная организация Профсоюза – до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Министерства и Профсоюза в двухнедельный срок после его подписания.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны считают необходимым:

2.1.1. Создание на равноправной основе двухсторонней отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников образования Челябинской области (далее – Отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечению постоянного контроля в период действия Соглашения.

Деятельность Отраслевой комиссии регламентируется Положением о двухсторонней отраслевой комиссии (Приложение №1 к Соглашению).

2.1.2. Итоги выполнения настоящего Соглашения рассматривать по предложению Отраслевой комиссии на совместных заседаниях коллегии Министерства и Президиума областной организации Профсоюза и доводить их до сведения органов местного самоуправления в сфере управления образованием, территориальных организаций Профсоюза и первичных профсоюзных организаций.

2.1.3. Направлять для рассмотрения в Профсоюз, согласно статье 35.1. Трудового кодекса РФ (далее – Трудовой кодекс), проекты нормативных правовых актов, вносимых Министерством в Правительство Челябинской области и затрагивающих социально-экономические, трудовые права, интересы работников отрасли и учитывать по ним мотивированное мнение областной организации Профсоюза.

2.2. Рекомендовать органам местного самоуправления направлять на рассмотрение соответствующих профсоюзных органов решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций.

2.3. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

2.3.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

2.3.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений,

разработки ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, осуществления текущего контроля за ходом его выполнения.

2.3.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования региональных программ, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, а также по другим социально значимым вопросам.

2.3.5. 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.

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

2.3.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в организациях с целью обеспечения права работников на участие в управлении организаций в соответствии с отраслевыми соглашениями и коллективными договорами.

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

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

2.5. Стороны рекомендуют:

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

1) создавать отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на уровне муниципальных районов и городских округов Челябинской области;

2) при разработке предложений в случае определения или ведения рейтинга организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства: наличие первичной профсоюзной организации и коллективного договора, его эффективность;

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

- руководителям 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 трудовым спорам между участниками образовательного процесса включать в ее состав председателя первичной профсоюзной организации.

2.6.Министерство:

2.6.1.Принимает меры к обеспечению полного и своевременного финансирования организаций в соответствии с определенными Законодательством РФ полномочиями.

2.6.2.Организует повышение квалификации и переподготовку педагогических и руководящих работников организаций.

2.6.3.Предоставляет по запросу Профсоюза 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, дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, решениях по финансированию отдельных направлений в деятельности Министерства и другую необходимую информацию.

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

2.7.Профсоюз:

2.7.1.В целях повышения уровня жизни работников обращается:

1) в органы государственной власти Российской Федерации для решения вопроса о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части приведения величины минимального размера оплаты труда в соответствие с нормами международного законодательства,

2) в органы государственной власти и органы местного самоуправления Челябинской области для решения социально-экономических вопросов, в том числе:

- реализации надлежущего исполнения Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

- увеличения МРОТ на региональном уровне;

- увеличения размера оклада (ставки заработной платы);

- увеличения нормативных затрат на содержание организаций;

- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

- предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам организаций;

- выделение средств на прохождение работниками медицинских осмотров и реализацию программ по оздоровлению работников отрасли;

- сохранения льгот в полном объеме в соответствии с Законом Челябинской области от 18 декабря 2014 года № 89-ЗО «О возмещении расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) Челябинской области».

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

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

2.7.4.Взаимодействует с представительными органами местного самоуправления, органами государственной власти Челябинской области и Государственной Думы Российской Федерации в разработке предложений по социальной поддержке и социальной защищённости работников организаций.

2.7.5. Готовит заключения на направленные для рассмотрения в Профсоюз проекты нормативных правовых актов Челябинской области и иных актов, разработчиком которых является Министерство, в сфере социально-трудовых отношений работников образования.

2.7.6.Способствует формированию в организациях корпоративной культуры, стабильности в коллективах, предотвращению коллективных и индивидуальных трудовых споров при условии выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.7.7.Обеспечивает участие своих представителей в процедуре аттестации педагогических работников.

2.7.8.Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

2.7.9. Обеспечивает дополнительную социальную поддержку работников – членов Профсоюза через кредитный потребительский кооператив «Благо».

2.7.10.Проводит конкурс «Наш профсоюз», принимает участие в областном конкурсе «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников», организует работу «Клуба молодых педагогов».

2.7.11.Организует семинары, совещания, готовит и направляет методические материалы в помощь профсоюзному активу, публикует материалы в средствах массовой информации, на сайте Профсоюза, проводит видеоконференции.

Ш.Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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 Законодательством РФ.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. Работников организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях совмещения преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) 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 (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Не допускать снижения достигнутого уровня заработной платы работников организаций, в том числе педагогических работников.

3.5. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не применяются.

3.6. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательной организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.7. Министерство и Профсоюз исходят из того, что:

3.7.1. 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.

3.7.2. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретной организации.

3.7.3. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3,

5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.7.4.Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по его подготовке и проведению. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливается нормативным правовым актом Челябинской области.

3.7.5.Для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.8.Министерство и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

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

- в коллективных договорах - иные основания оставления на работе (кроме указанных в статье 179 ТК РФ) в связи с сокращением численности или штата работников.

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. Министерство:

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 Министерства.

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.При прохождении курсов повышения квалификации и переподготовки управленческих и педагогических кадров в Челябинском институте переподготовки и повышения квалификации работников образования, Челябинском Региональном центре оценки качества и информатизации образования организует проведение курсовых занятий по темам: «Социальное партнерство в системе образования», «Актуальные аспекты управления образовательной организацией во взаимодействии с профсоюзом».

4.3.3.Развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики Профсоюза, способствовать развитию социального проекта «Карусель», целью которого является передача традиций и приобретение знаний и навыков, необходимых в профессиональной деятельности.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1.Содействовать развитию и активизации деятельности областного клуба молодых педагогов, советов молодых учителей и преподавателей 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, областной слет лидеров образования. Рекомендовать проведение аналогичных слетов на территориальном уровне.

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 Министерство 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 и обучающихся, 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 трудоустройству выпускников организаций среднего профессионального образования по педагогическим специальностям в течение одного года после выпуска;

- 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.

V. Рабочее время и время отдыха

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

5.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования 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. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

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

5.1.3. 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).

5.1.4. Правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяются в соответствии с приказом МОиН РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом, другими нормативно-правовыми актами.

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

Привлечение к работе в выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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.

5.1.6. 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.

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.

5.1.7. 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.

5.1.8. 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).

VI. Оплата и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда работников организаций Министерство 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 плату 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.

VII. Гарантии содействия занятости

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 статьями 179 Трудового кодекса РФ.

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

7.2. Министерство:

7.2.1. Информировать 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. Министерство:

8.1.1. Осуществляет контроль состояния условий и охраны труда в организациях.

8.1.2. Содействует созданию служб охраны труда в организациях, а также введения должности специалиста по охране труда в организациях, численность работников которых превышает 50 человек в соответствии со ст.217 ТК РФ.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Содержит в штате технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда Профсоюза), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

8.2.2. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов.

8.2.3. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.4. Содействует созданию совместных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов (ст.218 ТК РФ).

8.2.5. Оказывает методическую и консультативную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

8.2.7. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

8.2.8. Направляет технического инспектора труда Профсоюза или внештатного технического инспектора труда для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими с работниками образования.

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

8.2.10. Участвует в работе комиссий по приёмке в эксплуатацию новых зданий организаций, пристроенных к действующим зданиям, а также зданий организаций после проведения капитального ремонта.

8.2.11.Участвует в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ.

8.2.12.Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам за работу во вредных или опасных условиях труда.

8.2.13.Организует проведение комплексных, целевых и тематических проверок организаций, в которых есть члены профсоюза, по вопросам охраны труда. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, включённых в коллективные договоры и территориальные отраслевые соглашения в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ.

8.2.14.Выделяет материальную помощь семье члена Профсоюза, погибшего в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.2.15.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.

8.3.Стороны совместно обязуются содействовать выполнению представлений технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций, выданных работодателям для устранения нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

8.4.Стороны рекомендуют 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.

8.5. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

8.5.1.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.

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

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

8.5.4.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.

8.5.5.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.

8.5.6.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.

8.5.7.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.

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

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

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

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. В целях расширения социальных прав и гарантий работников отрасли при наличии экономических и организационных возможностей, стороны рекомендуют 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 организаций).

9.1.2.Предоставление работникам образования оплачиваемых (при наличии финансовых возможностей) свободных дней, в том числе, по следующим причинам:

- бракосочетание работника - два 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;
- работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности - до 5-ти календарных дней (ст.116 ТК РФ);
- председателям выборных профсоюзных органов организаций - до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.1.3. Выплату работникам 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.

9.2. 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 поддержки молодым учителям в возрасте до 35 лет для участия в государственных программах направленных на улучшение жилищных условий.

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.

9.5.3. Осуществляет контроль предоставления социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

Х. Гарантии прав профсоюзных органов 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.

XI. Контроль выполнения Соглашения

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

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

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

11.4.Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании Отраслевой комиссии и на совместном заседании коллегии Министерства и Президиума областной организации Профсоюза не реже 1 раза в год. Итоги реализации Соглашения доводятся до сведения органов, осуществляющих управление в сфере образования, организаций, местных и первичных организаций Профсоюза.

11.5.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 выполнения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с Трудовым кодексом РФ.