



**Соглашение  
между департаментом образования  
Администрации города Омска и Омской  
областной организацией Профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации  
на 2015-2017 годы**

Отдел Центрального административного округа  
Управления Министерства труда и социального  
развития Омской области по городу Омску

Коллективный договор  
зарегистрирован

«30» декабря 20014 г. № 148

Подпись *[подпись]* *[подпись]*

Соглашение принято на заседании коллегии департамента образования Администрации г. Омска 10 декабря 2014 года и президиума Омской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации 02 декабря 2014 года

**Соглашение**  
**между департаментом образования Администрации города**  
**Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников**  
**народного образования и науки Российской Федерации**  
**на 2015-2017 годы**

***1. Общие положения***

1.1. Настоящее Соглашение заключено между полномочными представителями работников и работодателей организаций, находящихся в ведении департамента образования Администрации города Омска (далее – образовательные организации) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Омской области и местного самоуправления с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования Администрации города Омска.

**1.2. Сторонами Соглашения являются:**

- работники муниципальных образовательных организаций города Омска (далее – работники) в лице их представителя – Омской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – областная организация Профсоюза);

- работодатели в лице их представителя – департамента образования Администрации города Омска (далее – департамент образования).

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работников муниципальных образовательных организаций города Омска (далее – организация), первичные профсоюзные организации которых входят в Омскую областную организацию Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также на работников других организаций, делегировавших областной организации Профсоюза право на заключение данного Соглашения.

1.4. Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации в образовательных организациях норм трудового законодательства Российской Федерации, защиту прав и законных интересов работников и предоставление им установленных гарантий, компенсаций и льгот, поддержание социальной стабильности, развитие социального партнерства и защиту интересов его сторон.

Устанавливает общие условия оплаты и охраны труда, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для работников образовательных организаций, а также минимальные социальные гарантии для них и не ограничивает права работников и работодателей в расширении этих гарантий, компенсаций и льгот через коллективные договоры и трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных организациями от приносящей доход деятельности.

Направлено на развитие социального партнерства, развитие инициативы в трудовых коллективах, повышение эффективности работы образовательных организаций, привлечение и закрепление в них высококвалифицированных кадров.

Является основой для заключения в организациях соглашений и коллективных договоров на соответствующих уровнях социального партнерства, определяет права, обязанности и ответственность сторон.

1.5. Положения Соглашения являются обязательными к руководству и применению для всех организаций при урегулировании трудовых споров и споров по возмещению вреда, причиненного работникам трудовым увечьем и иным повреждением здоровья, разработке и заключении коллективных договоров и трудовых договоров с работниками в организациях.

1.6. Стороны считают необходимым рекомендовать руководителям образовательных организаций города Омска способствовать созданию первичных профсоюзных организаций Профсоюза образования и их эффективной деятельности.

1.7. При реализации норм и положений Соглашения во всех индивидуальных и коллективных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях обком Профсоюза представляет интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени при условии уплаты членских взносов в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организацией.

1.8. Лица, по вине которых нарушаются и (или) не выполняются положения, предусмотренные Соглашением, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.9. Соглашение вступает в силу с 1 января 2015 года и действует по 31 декабря 2017 года.

1.10. Стороны Соглашения могут на основе взаимной договоренности вносить в Соглашение изменения и дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников образовательных организаций, в течение всего срока действия Соглашения.

1.11. При возникновении условий, требующих дополнения и (или) изменения Соглашения, заинтересованная сторона Соглашения вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации любой из сторон настоящего Соглашения.

1.14. Стороны Соглашения обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения вступить в переговоры для заключения нового Соглашения.

1.15. Работодатель в семидневный срок со дня подписания Соглашения или со дня подписания любых дополнений и изменений к Соглашению направляет Соглашение или дополнения и изменения к Соглашению на уведомительную

регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.16. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

1.17. Департамент образования Администрации города Омска доводит настоящее Соглашение до сведения подведомственных департаменту муниципальных образовательных организаций, областная организация Профсоюза – районных и первичных организаций Профсоюза.

## ***2. Социальное партнерство в сфере труда***

**2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая необходимость улучшения положения работников, стороны обязуются:**

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

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

2.1.3. Предоставлять взаимно и постоянно: ведомственные нормативные правовые документы, приказы, распоряжения департамента образования Администрации города Омска, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников, постановления пленумов и президиумов областной организации Профсоюза, информационные бюллетени, сборники.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей сторон в работе своих руководящих коллегиальных органов, совещаниях, семинарах, пресс-конференциях, и других мероприятиях.

2.1.5. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций, областной организации Профсоюза в проведении аттестации педагогических и руководящих работников организаций.

2.1.6. В целях защиты прав членов Профсоюза рекомендовать руководителям организаций включать в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений представителей выборных профсоюзных органов.

Обеспечить принятие локального нормативного акта об утверждении положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений с учетом мнения выборных профсоюзных органов.

2.1.7. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

## **2.2. Департамент образования и работодатели в сфере образования в пределах своей компетенции обязуются:**

2.2.1. Соблюдать права и гарантии работников организаций, установленные законодательством Российской Федерации, областным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области.

2.2.2. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные действующим законодательством Российской Федерации и Соглашением.

2.2.3. Содействовать доведению до работников образовательных организаций согласованного сторонами содержания Соглашения.

2.2.4. Организовывать повышение квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств работодателя.

2.2.5. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников образовательных организаций, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам. С соблюдением требований Федеральных законов от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных», от 23 декабря 2010 года № 359-ФЗ «О внесении изменений в статью 25 Федерального закона «О персональных данных».

2.2.6. Готовить в установленном порядке предложения по вопросам муниципальной поддержки образования, развития социальной сферы, повышения уровня оплаты труда.

2.2.7. Способствовать повышению качества муниципальной системы образования, результативности деятельности образовательных организаций, педагогов.

2.2.8. Обеспечивать реализацию прав работников на участие в управлении в системе образования посредством:

- учета мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Соглашением и коллективными договорами, при принятии нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых, экономических и иных непосредственно связанных с ними отношений, затрагивающих интересы работников образовательных организаций.

2.2.9. В установленный Трудовым кодексом Российской Федерации срок предоставлять информацию, необходимую для анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.2.10. Информировать Профсоюз и проводить с ним рабочие консультации по осуществлению кадровой политики и другим вопросам социально-экономического развития образовательных организаций.

## **2.3. Областная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется:**

2.3.1. Соблюдать положения Соглашения.

2.3.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателями организаций норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации и совершенствования систем оплаты, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, защиты работников от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций.

Способствовать включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, социальному и медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодежи, женщинам, инвалидам и другим категориям работников.

2.3.3. Используя возможности переговорного процесса, принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению требований в области охраны труда и обеспечения производственной, пожарной и экологической безопасности.

2.3.4. Содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращаться в органы государственной и муниципальной власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по защите экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и законных интересов работников образовательных организаций.

2.3.6. Отстаивать интересы работников образовательных организаций по вопросам социального страхования и содействовать их участию за счет средств работников в индивидуальном добровольном пенсионном и медицинском страховании.

2.3.7. Предоставлять в установленный Трудовым кодексом Российской Федерации срок работодателям информацию, необходимую для анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.3.8. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Соглашением.

**2.4. В целях развития социального партнерства стороны Соглашения договорились:**

2.4.1. Добиваться роста объема средств, выделяемых из областного и муниципального бюджетов на финансирование образовательных организаций, путем внесения предложений и необходимых обоснований, проведения взаимных консультаций при подготовке предложений.

2.4.2. Способствовать повышению престижа образовательной и научной деятельности, укреплению кадрового потенциала системы образования города Омска, проводить взаимные консультации при подготовке проектов

законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников образовательных организаций.

2.4.3. Создать на равноправной основе комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – комиссия) для ведения коллективных переговоров, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, осуществления контроля его выполнения. В соответствии с Положением о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров осуществлять контроль за исполнением Соглашения в июне текущего года и январе следующего.

Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций.

2.4.4. Рассматривать по предложению одной из сторон итоги работы комиссии на совместных заседаниях коллегии департамента и президиума (плenums) обкома Профсоюза, информировать муниципальные и государственные образовательные организации, районные, первичные организации Профсоюза о принятых решениях.

2.4.5. Предоставлять друг другу информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические интересы работников.

2.4.6. Совершенствовать систему взаимодействия, консультаций и информационного обмена по вопросам формирования и реализации социально-экономической политики в отрасли, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников. При необходимости предварительно обсуждать в комиссии проекты управленческих решений и соответствующих документов по наиболее острым проблемам, отраженным в Соглашении.

2.4.7. Оказывать организационное и методическое содействие заключению коллективных договоров в образовательных организациях, вести обучение представителей сторон социального партнерства по вопросам разработки и заключения соглашений и коллективных договоров.

2.4.8. Организовывать конкурс «Лучший коллективный договор образовательной организации города Омска».

### ***3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, дополнительного профессионального образования***

#### **3.1. Стороны обязуются:**

3.1.1. Исходить из того, что в образовательных организациях трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений

Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

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

3.1.2. Предоставлять право руководителям организаций, их заместителям помимо работы, определенной трудовыми договорами, на условиях дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности.

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

3.1.3. С руководителями образовательных организаций, заключившими трудовой договор на определенный срок, в соответствии с частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срок действия трудового договора определяется уставом организации или соглашением сторон. Продление трудового договора с руководителем образовательной организации, являющимся членом Профсоюза, осуществляется с учетом мнения соответствующей территориальной районной организации Профсоюза.

3.1.4. Распределять учебную нагрузку учителей, других педагогических работников, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

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

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить учителей с предлагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца, до их ухода в очередной отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере



при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

3.1.5. Требовать от работодателей при заключении трудового договора ознакомления работника под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

3.1.6. Принимать совместные меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

3.1.7. Принимать необходимые меры по привлечению в образовательные организации молодых работников и специалистов, способствовать их закреплению и профессиональному росту.

Продолжить обучение молодых педагогов по программе «Основы трудового законодательства».

3.1.8. Осуществлять поддержку молодых работников и специалистов в порядке и на условиях, определенных нормативными правовыми актами Омской области, города Омска, Соглашением, коллективными или трудовыми договорами, локальными нормативными актами.

3.1.9. Обеспечивать наставничество в порядке и на условиях, определенных непосредственно в образовательных организациях. Предусматривать в локальных актах образовательных организаций меры стимулирующего характера наставникам за оказание методической помощи молодым специалистам.

3.1.10. При проведении профессиональных конкурсов отдельно отмечать лучших молодых работников.

3.1.11. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами.

3.1.12. Вносить предложения в органы власти о социальной поддержке работников образовательных организаций, увольняющихся в связи с выходом на пенсию.

3.1.13. Принимать меры в интересах укрепления кадрового потенциала путем:

- совершенствования системы и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников организаций;
- улучшения условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда;
- повышения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника;
- содействия повышению трудовой мобильности работников в организациях;
- содействия занятости высвобождаемых работников.

3.1.14. Проводить конкурсы профессионального мастерства и спартакиады здоровья для работников образовательных организаций.

3.1.15. Осуществлять учебу работодателей, профсоюзного актива, председателей профкомов по вопросам занятости, пенсионного обеспечения, социального страхования, охраны труда, трудового законодательства.

3.1.16. Требовать от работодателей, их полномочных представителей при оформлении на работу неукоснительного соблюдения положений статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации:

- содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- приказ (распоряжение) объявлять работнику под роспись не позднее трехдневного срока со дня фактического начала работы;

- по письменному требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (статья 62 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **3.2. Департамент образования и работодатели в сфере образования обеспечивают:**

3.2.1. Создание необходимых условий для повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников.

3.2.2. Сохранение за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении работодателем на дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

Дополнительное профессиональное образование может осуществляться также за счет средств юридических и (или) физических лиц по договорам с организациями, осуществляющими образовательную деятельность в указанной сфере.

3.2.3. Предоставление работникам, обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемых в установленном порядке учебных отпусков (при условии получения первого образования), а также других льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2.4. Поддержку творческой инициативы работников в инновационной деятельности, направленной на повышение качества труда, уровня организации труда в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях.

3.2.5. Соблюдение Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительные образовательные программы в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях независимо от их типов. Квалификационная категория, установленная по должности учителя, преподавателя, должна учитываться независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

3.2.6. Департамент образования и областная организация Профсоюза 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 преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ в случаях:

- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работникам, проработавших в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет,

- в коллективных договорах предусматривать мероприятия, направленные на сохранение объемов работ, числа рабочих мест, обязательное ознакомление каждого педагогического работника с нагрузкой на новый учебный год не позднее, чем за два месяца до ухода в отпуск.

### **3.3. Работодатели в сфере образования:**

3.3.1. При реорганизации и (или) реструктуризации организации, ведущей к уменьшению численности или штата работников, используют эффективные механизмы регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности образовательных организаций и возможностей трудоустройства в данном регионе с учетом программ содействия занятости населения.

3.3.2. Вопросы, связанные с расторжением трудовых договоров по инициативе работодателей, заключенных с работниками организаций, решают в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации или ином порядке, предусматривающем обязательное участие выборных органов первичных профсоюзных организаций.

3.3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками обязаны в письменной форме сообщить об этом выборному органу организации Профсоюза не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников строго руководствоваться статьями 81, 82, 178, 179, 180, 373, 374, 375, 376 Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольнение работников по массовым признакам осуществлять в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

3.3.4. Производят увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников организации; в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации; в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

3.3.5. Предоставляют работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, возможность поиска работы с сохранением заработной платы (по согласованию сторон).

3.3.6. По согласованию с выборными органами Профсоюза могут вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени в порядке, определяемом статьями 74 и 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Уровень сокращения продолжительности рабочего времени устанавливается коллективными договорами. Порядок компенсации работникам потерь в заработной плате также устанавливается коллективными договорами с учетом действующего трудового законодательства.

3.3.7. Используют следующие возможности для минимального количества увольнений при сокращении численности или штата работников:

- естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);
- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
- трудоустройство работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю (по согласованию между работодателями) или перемещение внутри организации.

#### **3.4. Областная организация Профсоюза обязуется:**

3.4.1. Проводить взаимные консультации с департаментом образования и работодателями по проблемам занятости.

3.4.2. Оказывать бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе о назначении

досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий, о порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения, их местонахождении, режиме работы, а также условиях регистрации в качестве безработных, о действующих в регионе программах содействия занятости.

3.4.3. Своевременно сообщать департаменту образования о нарушениях трудового законодательства в образовательных организациях, требующих участия департамента образования в их разрешении.

3.4.4. При необходимости защищать права и интересы членов Профсоюза, в том числе в судебных органах.

3.4.5. Организовывать постоянно действующие семинары правовых знаний для профактива, готовить и издавать необходимые пособия.

3.4.6. В соответствии с главой 58 Трудового кодекса Российской Федерации осуществлять контроль соблюдения работодателями и их полномочными представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

#### ***4. Обязательства сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников образовательных организаций***

##### **4.1. Департамент образования обязуется:**

4.1.1. Осуществлять своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Омской области и муниципального образования, Соглашением и коллективными договорами.

4.1.2. Обеспечивать совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников в части стимулирующих выплат в соответствии с трудовым законодательством, Положением об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений в Омской области, утвержденным постановлением Правительства Омской области (редакция от 14 сентября 2011 года) № 172-п «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений в Омской области», постановлением мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Омской области, города Омска, коллективными договорами и другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.3. Исходить из того, что размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, устанавливаются образовательными организациями самостоятельно с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

##### **4.2. При регулировании оплаты труда стороны исходят из следующего:**

4.2.1. С учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работников образования, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты регламентируются федеральным, областным законодательством, устанавливаются Соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.2. Формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяется на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Должности руководителей организаций, заместителей и главных бухгалтеров не входят в профессионально-квалификационные группы.

4.2.3. При формировании штатного расписания, при приеме на работу работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н.

4.2.4. При заключении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками предусматривать компенсационные выплаты по трем параметрам: «наименование выплаты», «размер выплаты» и «фактор, обуславливающий получение выплаты»; стимулирующие выплаты по пяти параметрам: «наименование выплаты», «условия получения выплаты», «показатели и критерии эффективности деятельности», «периодичность» и «размер выплаты».

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются 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 работодателями равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера (исходя из Положения об оплате труда работников), а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников организаций предусматривают увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется в том числе:

- при увеличении стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы);

- при присвоении квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

- при присуждении ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, согласно коллективным договорам педагогам могут быть определены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили деятельности.

4.2.6. При выполнении дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей) доплаты производятся в соответствии с условиями трудового договора.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Начисленная, но своевременно не выплаченная заработная плата, в том числе оплата отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты компенсируется работодателем в порядке, предусмотренном Соглашением о социальном партнерстве на 2013-2015 годы между Правительством Омской области, территориальным общественным объединением «Федерация омских профсоюзов», региональным объединением работодателей Омской области (пункт 3.7) в размере 2/300 ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации на момент начисления компенсации.

4.2.7. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: преподаватель-учитель-педагог дополнительного образования по профилю (Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2013-2015 годы, пункт 4.1.10).

4.2.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае длительной болезни, в случае выхода на работу после длительного отпуска истек срок действия квалификационной категории, по их заявлению производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на полгода после выхода из указанного отпуска (Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2013-2015 годы, пункт 4.1.10).

4.2.9. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

4.2.10. Согласно статье 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты, предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.



4.2.11. Время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим для педагогических и других работников образовательных организаций (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»). В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе руководство кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. (Приложение к Отраслевому соглашению по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации).

4.2.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

Оплачивать время приостановки (на весь период до выплаты задержанной суммы) в размере не менее средней заработной платы (пункт 3.22. Соглашения о социальном партнерстве на 2013-2015 годы между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением «Федерация омских профсоюзов», региональным объединением работодателей Омской области).

4.2.13. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

4.2.14. Работникам возмещается материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.2.15. В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

4.2.16. Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

4.2.17. Привлечение работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется по их желанию и за дополнительную оплату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

4.2.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет образовательных организаций несут руководители организаций.

4.2.19. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.2.20. Работники извещаются обо всех изменениях обязательных условий трудового договора не позже чем за 2 месяца.

4.2.21. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора в двух экземплярах.

4.2.22. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с 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 всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с изменениями и дополнениями), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа. Размеры доплат за работу на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации.

4.2.23. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой 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 коллективными договорами, локальными

нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовых договоров.

4.2.24. В соответствии с подпунктом «з» пункта 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» педагогическая работа в той же образовательной организации сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы не считается совместительством.

При привлечении воспитателя для продолжения деятельности в связи с неявкой коллеги (т.е. в случаях, когда работа не допускает перерыва) работа является сверхурочной и оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель должен вести учет отработанного времени.

**4.3. Департамент образования и работодатели в сфере образования обязуются:**

4.3.1. Своевременно и в полном объеме осуществлять платежи во все внебюджетные фонды.

4.3.2. Обеспечивать полноту перечислений членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным органам безналичным путем и на безвозмездной основе.

4.3.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3.4. При направлении педагогических работников на повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ними место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.5. Учитывать мнение областной организации Профсоюза при представлении руководителей образовательных организаций, педагогических работников к государственным и ведомственным наградам, на соискание премий Президента Российской Федерации и др.

**4.4. Стороны Соглашения обязуются:**

4.4.1. В установленном порядке обращаться в органы государственной и муниципальной власти по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления рекомендуемых окладов, ставок заработной платы работникам образовательных организаций;

- на стимулирующие выплаты в объеме не менее 30 % средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований соответствующих бюджетов (областного, городского);

- для единовременных денежных выплат, ежемесячных доплат педагогическим работникам – молодым специалистам.

#### **4.5. Выборные профсоюзные органы обязуются:**

4.5.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам образовательных организаций в порядке, установленном коллективными договорами, Соглашением, локальными нормативными актами.

4.5.2. Представлять и защищать интересы работников при разрешении трудовых споров с работодателями в суде.

### ***5. Рабочее время и время отдыха***

#### **5.1. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны обязуются:**

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудовых договоров, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставами образовательных организаций.

5.1.2. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норму часов за ставку заработной платы регулировать в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Распределение учебной нагрузки учителей, преподавателей и других педагогических работников осуществляется, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

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

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитываются:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливать на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передавать для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.1.3. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных организаций устанавливать продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю.

5.1.4. Каникулярное время считать рабочим, если не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждать график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекать к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.1.5. Привлекать специалистов к работе в выходные и праздничные дни не допускается. Исключение составляют случаи, предусмотренные трудовым законодательством (с письменного согласия работников, по соответствующему приказу (распоряжению) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации).

Согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации работу в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивать не менее чем в двойном размере. По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.6. Составление расписания уроков осуществлять с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При наличии перерывов, так называемые «окна» (3 и более в течение недели или 2 и более в одну рабочую смену), учителям предоставляется компенсация в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами образовательных организаций (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

Часы рабочего времени, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.7. За педагогическими работниками, участвующими в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденными от основной работы на период единого государственного экзамена, сохранять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.8. Предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска, как правило, после окончания учебного года в летний период в соответствии с графиками отпусков, утвержденными работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, не позже чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Перечень категорий работников с ненормированными рабочими днями, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодных дополнительных отпусков за ненормированные рабочие дни, составляющие не менее 3 календарных дней, предусматривать коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организаций в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работников выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплату дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производить в пределах фонда оплаты труда.

5.1.10. Отзыв работников из отпусков допускать только с их письменного согласия. Неиспользованную часть отпусков предоставлять по выбору в удобное для них время или присоединять к отпускам на следующий рабочий год, о чем издавать соответствующие приказы, которые предоставлять для ознакомления работникам.

5.1.11. По соглашению сторон оплачиваемые очередные отпуска полной продолжительности предоставлять вновь принятым педагогическим работникам до истечения шести месяцев непрерывной работы (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.12. Образовательным организациям с учетом производственных и финансовых возможностей самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в соответствии со статьями 116 – 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

Список лиц, которым устанавливаются дополнительные отпуска, утверждать приказами работодателей с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций и отражать в приложениях к коллективным договорам.

5.1.13. Работникам могут быть предоставлены отпуска по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами.

## **5.2. Стороны договорились:**

5.2.1. Рекомендовать руководителям образовательных организаций предусматривать в уставах право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (пункт 5.4. статьи 47 Федерального Закона от 26 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.2.2. Совместно добиваться соблюдения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

## ***6. Охрана труда в образовательных организациях***

6.1. Для улучшения условий труда в образовательных организациях стороны приняли на себя обязательства по осуществлению мер в пределах своей компетенции по реализации раздела «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

### **6.2. Департамент образования:**

6.2.1. Обеспечивает систему мер по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы в сфере охраны труда в образовательных организациях согласно трудовому законодательству.

6.2.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев работников отрасли, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда», а также отчет о несчастных случаях с обучающимися.

6.2.3. Для организации совместных действий по выполнению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний содействует выделению дополнительных средств

для создания служб охраны труда в структуре органов управления образованием, в коллективах с количеством работающих более 50 человек и созданию (комиссий) по охране труда (статьи 217, 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.4. Обеспечивает деятельность руководителей образовательных организаций по выполнению требований законодательства, направленных на:

- проведение специальной оценки условий труда (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);

- возврат части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2012 года № 580н;

- обучение и аттестацию работников по охране труда в соответствии со статьей 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), гигиенической подготовки за счет средств работодателя и с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий (статьи 213, 219 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечение за счет средств работодателя сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- осуществление компенсационных выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по спискам, в порядке и по нормам, определенным коллективным договором;

- при выявлении по результатам аттестации или специальной оценке условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам в зависимости от степени вредности на рабочем месте устанавливаются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда – не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение представителей выборных профсоюзных органов к расследованию причин аварий, несчастных случаев и профессиональных



заболеваний; информирование профсоюзных органов о тяжелых, групповых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток; представление информации о выполнении мероприятий по устранению недостатков в установленные сроки (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации);

- беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в целях проведения проверок условий охраны труда в образовательных организациях, защиты работников от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- предоставление уполномоченным, членам комитетов (комиссий) по охране труда возможность выполнять возложенные на них обязанности по контролю состояния условий и охраны труда не менее 2-х часов в неделю в ненормированное рабочее время;

- осуществление стимулирующих выплат уполномоченным по охране труда за активное участие в реализации мероприятий по охране труда в организации;

- выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда. В том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда. (Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда.)

### **6.3. Областная организация Профсоюза:**

6.3.1. Добивается включения в коллективные договоры мероприятий по улучшению условий и охраны труда, их финансирования и реализации.

6.3.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения в образовательных организациях требований охраны труда.

6.3.3. Координирует деятельность внештатных технических инспекторов труда, оказывает методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает районные организации Профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях.

### **6.4. Совместно с райкомами Профсоюза при участии внештатных инспекторов и уполномоченных по охране труда:**

6.4.1. Осуществляет контроль состояния условий охраны труда и выполнения организациями обязанностей в соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.4.2. В соответствии с Новым Порядком проведения аттестации рабочих мест, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342н и вступившим в силу 1 сентября 2011 года, участвует в работе комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, приему образовательных организаций к новому учебному году.

6.4.3. Организует проведение проверок выполнения включенных в Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах образовательных организаций.

6.4.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти и суде.

6.4.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним должности и средней заработной платы на время приостановки работы в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.4.6. Организует проведение и ежегодное подведение итогов общероссийских смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

## ***7. Социальные гарантии, льготы, компенсации работникам образовательных организаций***

**7.1. Стороны исходят из того, что в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, педагогические работники пользуются правом на:**

7.1.1. Предоставление целевых субсидий на строительство и приобретение жилья в соответствии с Указом Губернатора Омской области от 30 марта 2005 года № 33 «О порядке предоставления работникам организаций бюджетной сферы, работникам органов государственной власти Омской области, нуждающимся в жилых помещениях и проживающим в городе Омске, государственной поддержки при строительстве, реконструкции или приобретения жилья».

7.1.2. Адресную социально-экономическую поддержку молодых специалистов, впервые поступивших на работу в образовательные организации города Омска в соответствии с Постановлением Администрации города Омска от 14 октября 2013 года № 1170-п «Об утверждении муниципальной программы города Омска «Развитие образования» на 2014-2018 годы»:

- единовременная денежная выплата (Постановление Администрации города Омска от 18 августа 2009 года № 665-п «О мерах социальной поддержки работников социальной сферы города Омска»);

- ежемесячная доплата к должностному окладу (ставке заработной платы) (Постановление Администрации города Омска от 18 августа 2009 года № 665-п «О мерах социальной поддержки работников социальной сферы города Омска»);

- социальные выплаты на приобретение (строительство) жилого помещения и их использования (Постановление Мэра города Омска от 29 декабря 2007 года № 1000-П «О мерах социально-экономической поддержки молодых специалистов, работающих в муниципальных бюджетных организациях города Омска»).

## **7.2. Стороны договорились:**

7.2.1. В установленном порядке вносить в органы субъекта и местного самоуправления предложения по вопросам планирования в бюджете следующего финансового года расходов на:

- предоставление целевых субсидий на строительство и приобретение жилья;
- бесплатное проведение профилактического медицинского осмотра;
- оздоровление работников образования и их детей с использованием оздоровительной базы Омской области и за ее пределами;
- бесплатное предоставление новогодних подарков и пригласительных билетов детям работников образования;
- адресную социально-экономическую поддержку молодых специалистов, впервые поступивших на работу в государственные и муниципальные учреждения образования;
- единовременные денежные выплаты молодым специалистам;
- ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы) молодым специалистам в течение трех лет с момента поступления на работу.

## ***8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза***

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами. Реализуются с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, уставов образовательных организаций, коллективных договоров.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители в соответствии с законодательством:

8.2.1. Соблюдают предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденным от основной работы (в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81, статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации). Перевод профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя также не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.2.2. Принимают решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных статьей 371 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.3. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций необходимые для его деятельности отапливаемые, электрифицированные помещения, оборудованные средствами связи, оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, доступ к глобальной сети «Интернет») и необходимые правовые документы. В случаях,

предусмотренных коллективным договором, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

8.2.4. Создают условия для уставной деятельности районных организаций Профсоюза.

8.2.5. Не препятствуют представителям Профсоюза в посещении образовательных организаций, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, осуществления профсоюзного контроля выполнения соглашений, коллективных договоров. Предоставляют представителям выборных профсоюзных органов и профсоюзным инспекциям труда информацию по социально – трудовым вопросам.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в выборные профсоюзные органы, не освобожденных от производственной деятельности, и рекомендуют в коллективных договорах предусматривать предоставление членам профкомов свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

8.3.1. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательных организациях, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, с сохранением среднего заработка.

8.3.2. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другой образовательной организации.

8.3.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников за выполнение функций по защите социально-экономических и профессиональных интересов работников образовательных организаций.

8.3.4. За выполнение функций по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств работодателей в размерах, установленных коллективными договорами с учетом состояния членства в профорганизации образовательной организации.

8.3.5. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые предусмотрено увольнение в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

8.3.6. Стороны могут совместно принимать ходатайства органам власти о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

#### **8.4. Работодатели обязуются:**

8.4.1. Содействовать профорганизациям по представительству и защите трудовых прав работников. Не препятствовать деятельности профсоюзных организаций и их выборных органов, не издавать постановлений и локальных нормативных актов, ограничивающих права членов Профсоюза.

8.4.2. Обеспечивать по личным письменным заявлениям членов Профсоюза удержание из заработной платы работников (одновременно с начислением заработной платы) профсоюзных взносов и их безналичное перечисление на счет организаций Профсоюза.

8.4.3. Выступать с отчетами перед коллективами о выполнении условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

8.4.4. Предусматривать в графиках проведения оперативных совещаний (планерок) сообщения председателей профкомов по актуальным вопросам профсоюзной жизни.

### ***9. Контроль сторон за выполнением Соглашения, ответственность сторон, заключительные положения***

9.1. Стороны и соответствующие органы по труду осуществляют контроль на всех уровнях за выполнением Соглашения, не реже одного раза в год подводят итоги выполнения Соглашения и информируют о результатах трудовые коллективы работников образовательных организаций.

9.2. Стороны Соглашения обязуются своевременно представлять социальным партнерам информацию о выполнении настоящего Соглашения.

9.3. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, несут ответственность за нарушение или невыполнение положений Соглашения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.4. Областная организация Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законодательством, действующим на территории России, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями:

9.4.1. Содействует реализации настоящего Соглашения, сотрудничает с Государственной инспекцией труда в Омской области, органами надзора в образовании.

9.4.2. Осуществляет представительство и защиту профессиональных социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывает бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении социально-экономических вопросов и вопросов занятости.

9.4.3. Поручает уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, технической и правовой инспекциям о результатах контроля состояния охраны труда, соблюдения трудового законодательства представлять работодателям соответствующие материалы и предложения по устранению вскрытых недостатков.

9.4.4. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников отрасли и их детей.

9.4.5. Соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

9.4.6. Осуществляет контроль соблюдения социальных гарантий работников отрасли в обеспечении занятости, предупреждении необоснованных увольнений, предоставлении льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

9.5. Департамент образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов.

Директор департамента образования  
Администрации города Омска




  
Е.В. Спехова

«*21*» *декабря* 2014 года

Председатель Омской областной  
организации Профсоюза работников  
народного образования и науки РФ



  
Е.Ф. Дрейлинг

«*23*» *декабря* 2014 года