



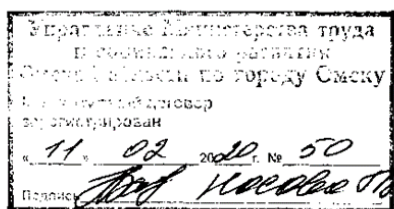
Омская областная организация Профсоюза  
работников народного образования и науки РФ

# Экспресс-информация

№ 18  
2020

Лицензия ИД 00342 от 27.10.99 Министерства  
Российской Федерации по делам печати,  
телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

**Соглашение  
между департаментом образования  
Администрации города Омска  
и Омской областной организацией Профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации  
на 2020-2022 годы**



**Соглашение принято департаментом  
образования Администрации города  
Омска 29 января 2020 года  
и президиумом Омской  
областной организацией Профсоюза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации  
4 февраля 2020 года**

## *1. Общие положения*

1.1. Настоящее Соглашение заключено между департаментом образования Администрации города Омска (далее – департамент образования) и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее соответственно – организация Профсоюза, Профсоюз) 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 бюджетных учреждений, подведомственных департаменту образования (далее – бюджетные учреждения).

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

– работники бюджетных учреждений (далее – работники) в лице их представителя – организации Профсоюза;  
– работодатели в лице их представителя – департамента образования.

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работников, первичные профсоюзные организации, которые входят в организацию Профсоюза.

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

Обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации в бюджетных учреждениях 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, 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.

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

Является основой для заключения в бюджетных учреждениях коллективных договоров, определяет права, обязанности и ответственность Сторон.

1.5. Положения Соглашения являются обязательными к руководству и применению для всех бюджетных учреждений, при урегулировании трудовых споров, разработке и заключении коллективных договоров и трудовых договоров с работниками.

1.6. Стороны считают необходимым рекомендовать руководителям бюджетных учреждений способствовать созданию первичных профсоюзных организаций Профсоюза 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 организация 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 организации.

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

1.9. Действие настоящего Соглашения распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года. Соглашение действует до 31 декабря 2022 года.

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

1.11. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением. Принятые Сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

1.12. Стороны Соглашения не могут 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. Организация Профсоюза 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.

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 доводит настоящее Соглашение до сведения бюджетных учреждений, организация Профсоюза – районных и первичных организаций Профсоюза.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах департамента образования и организации Профсоюза.

## ***2. Социальное партнерство Сторон в сфере социально-трудовых отношений и участие выборных органов Профсоюза в регулировании отношений в сфере образования на территории города Омска***

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности, а именно:

1) взаимно информировать об актуальных изменениях по вопросам, регулируемым Соглашением;

2) взаимно представлять нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников, а также информационные бюллетени и иные материалы;

3) обеспечивать участие представителей Сторон в работе коллегиальных органов, экспертных комиссий, совещаний, семинаров, пресс-конференций и других мероприятий;

4) взаимодействовать при проведении конкурсов профессионального мастерства, содействовать проведению других конкурсов, спартакиад, смотров художественной самодеятельности;

5) на равноправной основе создать комиссию по регулированию социально-трудовых отношений по выполнению Соглашения и осуществлению контроля его выполнения;

6) продолжать совместную разработку мер, связанных с устранением избыточной отчетности бюджетных учреждений.

Стороны согласились, что локальные акты по вопросам оплаты труда, определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в бюджетных учреждениях разрабатываются и принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

2.2. Департамент образования в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать соблюдение прав и гарантий работников, деятельности Профсоюза, установленных законодательством Российской Федерации и Соглашением, а именно:

– обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе коллегии департамента образования, других коллегиальных органов, экспертных комиссий, аттестационной комиссии департамента образования по аттестации руководителей бюджетных учреждений и лиц, претендующих на должность руководителя бюджетного учреждения;

– обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии

нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;

– содействовать участию выборных органов Профсоюза в управлении бюджетным учреждением по вопросам разработки и принятия локальных актов, содержащих вопросы социально-трудовых отношений, затрагивающих интересы работников;

– способствовать формированию в бюджетных учреждениях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– представлять организации Профсоюза по ее запросам информацию:

о численности и составе работников бюджетных учреждений, системах оплаты труда, о рекомендуемых бюджетным учреждениям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

по вопросам кадровой политики и другим направлениям социально-экономического развития сферы образования и бюджетных учреждений.

2.3. Организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется содействовать территориальным организациям Профсоюза и первичным профсоюзным организациям осуществлять контроль по вопросам соблюдения прав и гарантий работников, деятельности Профсоюза, установленных законодательством и Соглашением, а именно:

1) осуществлять контроль соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства Российской Федерации, Соглашения, условий коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников в вопросах:

– заключения трудовых договоров и регулирования трудовых отношений;

– организации и совершенствования систем оплаты труда работников;

– предоставления льгот и компенсаций;

– охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;

– защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

- расторжения (прекращения) трудовых договоров;
- 2) способствовать включению в коллективные договоры конкретных мер по охране труда, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот женщинам, инвалидам, работникам предпенсионного возраста, ветеранам труда и другим категориям работников;
- 3) принимать меры по:
  - недопущению социальной напряженности в трудовых коллективах;
  - укреплению трудовой дисциплины;
  - обеспечению добросовестного исполнения работниками своих трудовых обязанностей;
  - обеспечению соблюдения норм профессиональной этики работниками – членами Профсоюза;
  - соблюдению требований в области охраны труда, обеспечению производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма;
- 4) содействовать предотвращению в бюджетных учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями требований трудового законодательства, обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры;
- 5) обращаться в федеральные, региональные органы законодательной и исполнительной власти, органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических, профессиональных прав и законных интересов работников;
- 6) участвовать в экспертизе проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы работников, анализировать практику применения трудового законодательства Российской Федерации, законодательства в сфере образования;
- 7) представлять в установленный Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) срок департаменту образования и бюджетным учреждениям информацию, необходимую для анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений;
- 8) защищать интересы бюджетных учреждений в государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления по вопросам финансирования из средств областного, муниципального бюджетов, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта бюджетных учреждений.

### ***3. Обязательства Сторон в области социально-трудовых отношений, кадрового развития и содействия занятости, профессионального развития работников***

3.1. Стороны исходят из того, что:

- 1) при приеме граждан на работу (заключении трудового договора) работодатели руководствуются статьей 28 Федерального закона

от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям и квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Ответственность за заключение трудовых договоров с работниками, уровень квалификации которых не соответствует требованиям ЕКС, несут работодатели;

2) условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его с уставом бюджетного учреждения, Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в бюджетном учреждении и относящимися к трудовой функции работника. Работник в установленном порядке своей подписью обязан подтвердить факт ознакомления с указанными документами;

3) работодатель согласно ТК РФ по согласованию с работником имеет право поручать работнику другую работу на условиях совместительства или совмещения, в том числе:

– работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), в том числе педагогические работники с учетом особенностей регулирования их работы по совместительству согласно постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 20 июня 2013 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических, работников и работников культуры»;

– с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду

с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

– работники, включая руководителей бюджетных учреждений и их заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в том же бюджетном учреждении без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, учебную

(преподавательскую) работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством;

– поручаемая работнику дополнительная работа (далее – дополнительная работа) по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, учебной нагрузки. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности);

4) предоставление педагогической, учебной (преподавательской) работы или иной работы, учебной нагрузки руководящим и иным работникам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данное бюджетное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической, учебной (преподавательской) работой, учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, а именно:

– в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее – приказ № 1601) объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом бюджетного учреждения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом педагогическим работником с бюджетным учреждением;

– учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель бюджетного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

а) количество часов по учебному плану (графику), рабочей программе учебного предмета, образовательной программе;

б) количество классов (классов-комплектов), групп, кружков, секций;

в) сохранение преемственности классов (групп) и объема учебной нагрузки;

г) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;



д) обеспеченность бюджетного учреждения педагогическими кадрами;

– работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, по должностям учителей, предусмотренных пунктом 2.2 раздела II «Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», утвержденного приказом № 1601, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, выплата ставки заработной платы в полном размере гарантируется при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой;

– учителям, применяющим норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного законодательством, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающих с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

а) заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

б) заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно обеспечить другой педагогической работой;

в) заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно обеспечить другой педагогической работой;

– установление учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника;

– временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества

обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);

– об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

5) развитие и сохранение кадрового потенциала бюджетных учреждений осуществляется путем:

– целевой подготовки педагогических кадров, привлечения, трудоустройства, адаптации и закрепления педагогических работников, впервые поступивших на работу силами департамента образования, работодателей и профсоюзных организаций;

– непрерывного профессионального развития;

– улучшения условий труда, повышения эффективности и качества труда;

– совершенствования системы оплаты труда и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников;

– содействия занятости работников;

6) при реконструкции, модернизации, изменении назначения или ликвидации объекта социальной инфраструктуры для детей, ведущих к уменьшению численности или штата работников, работодателям с учетом особенностей деятельности бюджетных учреждений необходимо обеспечить соблюдение трудовых прав работников;

7) вопросы, связанные с расторжением по инициативе работодателей трудовых договоров, заключенных с работниками, регулируются в порядке, установленном ТК РФ;

8) критерии массового увольнения работников регулируются постановлением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (далее – постановление № 99) и Соглашением. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Увольнение работников по инициативе работодателей признается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация бюджетного учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

б) 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;

в) увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней;

9) учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации обязателен при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с:

– сокращением численности или штата работников (пункт 2 статья 81 ТК РФ);

– недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 статья 81 ТК РФ);

– неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 статья 81 ТК РФ);

10) работодатели должны использовать следующие возможности для содействия занятости и минимизации численности увольняемых работников при сокращении численности или штата работников:

– расторжение трудового договора по инициативе работника;

– выход работника на пенсию;

– установление работнику по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в порядке, установленном ТК РФ;

– содействие в трудоустройстве, перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри организации;

– организацию опережающего профессионального обучения и стажировки;

– другие меры, предусмотренные постановлением № 99;

11) сокращенная продолжительность рабочего времени для работников устанавливается в соответствии со статьей 93 ТК РФ в трудовом договоре.

Порядок компенсации работникам потерь в заработной плате устанавливается коллективным договором с учетом ТК РФ;

12) при заключении коллективных договоров предусматриваются разделы, содержащие положения по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа педагогических работников впервые поступивших на работу, женщин, инвалидов, работников предпенсионного возраста, ветеранов труда и обучающихся, в том числе по:

– социально-психологической адаптации педагогическим работникам, впервые поступившим на работу (по основному месту работы) в бюджетное учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации (далее – педагоги, впервые поступившие на работу);

– социально-экономической поддержке педагогов, впервые поступивших на работу;

– стимулированию труда педагогов, впервые поступивших на работу, путем увеличения размера оклада, ставки заработной платы выше рекомендуемого размера в течение первых трех лет работы в соответствии с отраслевой системой оплаты труда;

– повышению квалификации педагогических работников в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком;

– обеспечению трудовых прав работающих инвалидов, в том числе по оснащению (оборудованию) рабочих мест работающих инвалидов;

– социальной, материальной, морально-психологической поддержке ветеранов труда, в том числе ветеранов (пенсионеров) педагогического труда;

13) согласно статье 70 ТК РФ испытание при приеме на работу лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня в организацию, не устанавливается;

14) необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, недопустимы и являются нарушением законодательства;

15) необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам недопустимы и являются нарушением законодательства.

### 3.2. Стороны договорились, что:

1) в целях реализации политики департамента образования и организации Профсоюза, направленной на кадровое развитие сферы образования, привлечение, трудоустройство, адаптацию и закрепление педагогов, впервые поступивших на работу, приоритетными направлениями работы Сторон Соглашения, работодателей, первичных профсоюзных организаций и территориальных организаций Профсоюза являются:

– содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования в бюджетные учреждения в соответствии с требованиями к квалификации профессиональных стандартов, квалификационных характеристик;

– внедрение и развитие мер социально-экономической поддержки педагогов, впервые поступивших на работу, закрепляемых трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами Омской области, муниципальными правовыми актами города Омска, локальными нормативными актами бюджетных учреждений;

– проведение работы с педагогами, впервые поступившими на работу, в целях их социально-психологической и профессиональной адаптации, закрепления в бюджетных учреждениях;

- обеспечение соблюдения трудовых прав педагогов, впервые поступивших на работу, их правовой и социальной защищенности;
- закрепление наставников за педагогами, впервые поступившими на работу, в первый год их работы в бюджетных учреждениях, поощрение наставников за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами, развитие и укрепление института наставничества в бюджетных учреждениях;
- развитие профессиональной и творческой активности педагогов, впервые поступивших на работу, обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- содействие профессиональному развитию педагогов, впервые поступивших на работу, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства, карьерному росту;
- организация работы по формированию и обучению резерва на должности административно-управленческого персонала из числа педагогов, впервые поступивших на работу;
- активизация и поддержка досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с педагогами, впервые поступившими на работу;
- содействие проведению муниципальных мероприятий, слетов, семинаров, конференций, форумов, соревнований с участием педагогов, впервые поступивших на работу, распространению их опыта и достижений;
- содействие созданию в бюджетных учреждениях молодежных объединений, молодежных советов.

3.3. Департамент образования в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать регулирование и развитие социально-трудовых отношений, кадровой политики в сфере образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и Соглашением, а именно:

- 1) обеспечивать создание условий, способствующих сохранению трудовых прав и законных интересов работников;
- 2) обеспечивать условия для кадрового развития бюджетных учреждений: профессионального развития, повышения квалификации и профессиональной переподготовки (при производственной необходимости) педагогических работников, в том числе педагогов, впервые поступивших на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 3) поддерживать творческую инициативу работников в инновационной деятельности, направленной на повышение качества и уровня труда в порядке и на условиях, определенных непосредственно в бюджетных учреждениях;
- 4) обеспечивать соблюдение Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

3.4. Организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников – членов Профсоюза

в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, кадрового развития и занятости, профессионального развития, а именно:

1) осуществлять контроль соблюдения работодателями, представителями работодателей нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) проводить с департаментом образования, работодателями взаимные консультации (переговоры) по вопросам кадрового развития бюджетных учреждений, занятости и профессионального развития работников, вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска, в бюджетных учреждениях;

3) своевременно сообщать департаменту образования о нарушениях трудового законодательства в бюджетных учреждениях, требующих участия департамента образования в их разрешении;

4) 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 страховых пенсий, государственных социальных пособий, порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения Омской области, их местонахождении, режиме работы, условиях регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, признании граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, безработными, действующих в регионе программах содействия занятости;

5) осуществлять обучение представителей работодателей – членов Профсоюза, профсоюзного актива, председателей выборных органов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости, пенсионного обеспечения, социального страхования, охраны труда, другим социально значимым вопросам сферы образования;

б) организовывать обучение, в том числе в дистанционной форме и форме постоянно действующих семинаров правовых знаний для членов Профсоюза, актива профсоюзных организаций, педагогов, впервые поступивших на работу;

7) осуществлять подготовку, издание сборников «Экспресс-информаций», сборников нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, организационно-методических и информационных материалов для членов Профсоюза и выборных профсоюзных органов, в том числе с использованием ресурсов ИТС «Интернет».

#### ***4. Обязательства Сторон при регулировании вопросов оплаты труда, материального стимулирования работников бюджетных учреждений***

4.1. Стороны исходят из того, что:

1) в рамках реализации Соглашения в вопросах оплаты труда вправе совместно выработать предложения по:

– повышению уровня оплаты труда работников;

– установлению рекомендуемого размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем категориям работников;

– показателям и критериям оценки деятельности работников, размерам и условиям назначения работникам стимулирующих выплат с учетом принципов «эффективного контракта» в целях повышения эффективности трудовой деятельности и оплаты труда работников;

– ежегодному увеличению фонда оплаты труда бюджетных учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году;

– проведению совместного мониторинга систем оплаты труда в бюджетных учреждениях по согласованным показателям, порядку и срокам, включая мониторинг размера заработной платы работников и соотношения оплаты труда руководителей бюджетных учреждений и оплаты труда работников;

2) в период отмены в бюджетных учреждениях учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показателям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (нормы рабочего времени) оплата их труда производится исходя из размера заработной платы, установленного при распределении учебной нагрузки на учебный год;

3) ответственность за своевременность и правильность определения размеров оплаты труда, своевременность, очередность и сроки выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет бюджетных учреждений несет работодатель;

4) за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, средняя заработная плата указанных работников работодателями сохраняется. Право указанных работников на выплату им средней заработной платы установлено статьей 142 ТК РФ и закрепляется в коллективных договорах и Соглашении;

5) при определении условий оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели руководствуются:

– статьями 92, 117, 147 ТК РФ;

– Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6) работодатели в целях обеспечения прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

– устанавливают конкретные размеры повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ТК РФ, либо коллективным договором, трудовым договором;

– устанавливают размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

7) оплата труда учителей, преподавателей, которым установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

8) оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к Соглашению;

9) выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, по классному руководству относятся к виду компенсационных выплат «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»;

10) посяной коэффициент 15 % начисляется на минимальный размер оплаты труда.

4.2. Департамент образования в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, а именно:

1) содействовать участию выборных органов Профсоюза в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, регулирующих систему оплаты труда в бюджетных учреждениях;

2) содействовать обеспечению порядка и полноты перечислений бюджетными учреждениями соответствующим выборным органам Профсоюза (профсоюзным организациям) безналичным путем, бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменного заявления;

3) применять следующие сроки изменения размера оплаты труда (установления оклада (должностного оклада) педагогическому работнику выше рекомендуемого размера оклада) в случае увеличения стажа педагогической работы, установления квалификационной категории, присвоения ученой степени по профилю деятельности бюджетного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), при:

– увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения стажа, установленного в этих целях нормативным правовым актом, если документы находятся в бюджетном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада);

– установлении квалификационной категории – со дня принятия решения Аттестационной комиссией Омской области по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;



- присвоении ученой степени – со дня принятия решения уполномоченным органом Российской Федерации о присвоении ученой степени;
- при присвоении почетного звания, предусмотренного в этих целях нормативным правовым актом, со дня присвоения почетного звания.

4.3. Организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников – членов Профсоюза в вопросах оплаты труда, а именно:

1) осуществлять контроль соблюдения норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам в порядке, установленном законодательством, коллективными договорами, Соглашением, локальными нормативными актами бюджетных учреждений;

2) в установленном порядке обращаться в органы государственной власти, органы местного самоуправления по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в сфере образования;

- для осуществления в соответствии с условиями трудовых договоров на принципах «эффективного контракта» компенсационных выплат работникам за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей;

- на лечение работников в учреждениях санаторно-курортного типа Омской области и за ее пределами;

- для осуществления мероприятий по охране труда;

- для организации профессиональной гигиенической подготовки;

- для организации бесплатного прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);

- для организации обучения работников;

3) участвовать через своих представителей (председателей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций) в работе по подготовке локальных нормативных актов бюджетных учреждений по вопросам оплаты труда согласно статье 53 ТК РФ;

4) представлять интересы работников, являющихся членами Профсоюза, по их заявлению при разрешении трудовых споров с работодателями в суде.

## ***5. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников***

5.1. Стороны исходят из того, что:

1) в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся;

– индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работы;

– другая педагогическая работа, предусмотренная ЕКС по занимаемой работником должности, трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным (личным) планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами (графиками) воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (далее – другая часть педагогической работы);

2) другая часть педагогической работы включает в себя:

– выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

– организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

– время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

– периодические кратковременные дежурства в бюджетном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы бюджетного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по бюджетному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

– выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство);

3) конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом бюджетного учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника;

4) режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников бюджетных учреждений определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами бюджетного учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом типа бюджетного учреждения, режима деятельности бюджетного учреждения, должности работника, условий труда, других факторов, в том числе с учетом результатов специальной оценки условий труда и особенностей, установленных федеральным законодательством;

5) разработку правил внутреннего трудового распорядка в бюджетном учреждении в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обеспечивают работодатели во взаимодействии с первичными профсоюзными организациями;

6) привлечение педагогических работников к выполнению работ, которые не предусмотрены должностными обязанностями, осуществляется только с их письменного согласия;

7) привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Исключение составляют случаи, предусмотренные трудовым законодательством, в рамках которых привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работников, по приказу (распоряжению) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оплатой труда не менее чем в двойном размере согласно статье 153 ТК РФ;

8) составление расписания учебных занятий (уроков) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителей (преподавателей). Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и иных мероприятиях, предусмотренных планом работы бюджетного учреждения, учитель (преподаватель) вправе использовать по своему усмотрению;

9) в исключительных случаях в бюджетных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним имеет право вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с

перерывом, составляющим два и более часа подряд. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается;

10) периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся бюджетных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для работников рабочим временем.

В каникулярный период работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), установленной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Работники бюджетных учреждений, не являющиеся педагогическими, в каникулярный период привлекаются к выполнению хозяйственных (иных) работ, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы;

11) право педагогических работников на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, регулируется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации». Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

12) предоставление работодателем ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуска) работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, сформированным работодателем с учетом необходимости обеспечения работы бюджетного учреждения в штатном режиме по согласованию с выборным профсоюзным органом бюджетного учреждения и утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. Изменение графика отпусков может осуществляться работодателем с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

По заявлению работника отпуск (часть отпуска) может быть перенесен на другой срок по его заявлению согласно статье 124 ТК РФ;

13) предоставление отпусков работникам бюджетных учреждений, педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в каникулярный период в соответствии с графиком отпусков;

14) при предоставлении в каникулярный период отпуска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы учителям (преподавателям) и другим педагогическим работникам, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере;

15) работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей имеет право предоставлять работникам (работникам с ненормированным рабочим днем) включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений бюджетных учреждений ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые, как правило, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, за счет имеющихся собственных средств, с соблюдением порядка, установленного статьями 116–119 ТК РФ.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Список лиц, которым устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, формируется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждается приказом по бюджетному учреждению;

16) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и (или) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, Соглашении.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ;

17) отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

18) отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска;

19) длительный отпуск (сроком до одного года) предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы и определяется Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок). Вопросы, не урегулированные указанным Порядком, определяются коллективным договором.

### ***6. Обязательства Сторон при регулировании вопросов охраны труда в бюджетных учреждениях***

6.1. Стороны исходят из того, что охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности работодателей, Сторон Соглашения.

6.2. Департамент образования в пределах своей компетенции обязуется:

1) содействовать:

– участию выборных профсоюзных органов в работе комиссий по приемке бюджетных учреждений к новому учебному году;

– включению в состав комиссий по специальной оценке условий труда в бюджетных учреждениях представителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций;

– беспрепятственному допуску в соответствии со статьей 370 ТК РФ в бюджетные учреждения представителей выборных профсоюзных органов, в том числе технического инспектору труда Профсоюза, руководителям территориальных организаций Профсоюза, внештатным техническим инспекторам труда, в целях:

♦ проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров (соглашений) по вопросам охраны труда;

♦ проведения проверок состояния условий охраны труда;

♦ расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний;

– предоставлению работодателями уполномоченным (доверенным) лицам профсоюзных организаций по охране труда, членам комиссий бюджетных учреждений по охране труда (далее – комиссия) условий и возможности для выполнения в их рабочее время (не менее двух часов в неделю) возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий и охраны труда в бюджетных учреждениях;

– направлению работодателями в соответствии со статьей 219 ТК РФ представителей работодателей, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда на обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства и сохранением среднего заработка;

– использованию бюджетными учреждениями в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по проведению предупредительных мер, направленных на сокращение производственного травматизма, возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) в соответствии с Федеральным законом от 2 декабря 2019 года № 384-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов»;

– созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в бюджетных учреждениях с численностью работников более 50 человек;

2) обеспечивать:

– своевременное распределение бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств между бюджетными учреждениями в целях исполнения требований статьи 212 ТК РФ на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание бюджетных учреждений, в том числе на:

– проведение специальной оценки условий труда;

– обучение по охране труда;

– проведение медицинских осмотров работников;

– обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

– компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) осуществлять:

– учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников бюджетных учреждений и несчастных случаев с работниками и обучающимися;

– обобщение государственной отчетности по формам федерального статистического наблюдения, а также иной отчетности по вопросам охраны труда, в том числе:

– по форме № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденной приказом Федеральной службы статистики от 3 августа 2015 года № 357;

– по форме № 7 (травматизм) «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях», утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 19 июня 2013 года № 216;

- отчет о несчастных случаях, произошедших с обучающимися;
- информирование Профсоюза в течение первого квартала ежегодно:
  - о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся бюджетных учреждений в истекшем году и его причинах;
  - о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
  - о выделении средств бюджетными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
  - обучение работников по вопросам охраны труда;
  - проведение медицинских осмотров;
  - приобретение спецодежды и других средств индивидуальной за-

щиты;

- компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4) способствовать:

- деятельности бюджетных учреждений в целях исполнения требований статьи 212 ТК РФ по вопросам:

- проведения специальной оценки условий труда;

- обучения по охране труда;

- проведения медицинских осмотров работников;

- обеспечения работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проведению работодателями бюджетных учреждений в соответствии со статьями 212–214, 219 ТК РФ, статьей 36 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» за счет средств работодателей:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

- обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2012 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

- внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;



профессиональной гигиенической подготовки согласно требованиям Инструкции «О порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации» от 29 июня 2000 года № 229.

6.3. Организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется:

1) способствовать соблюдению в бюджетных учреждениях требований охраны труда, а именно:

– добиваться включения в коллективные договоры мероприятий по улучшению условий и охраны труда в бюджетных учреждениях, специальной оценке условий труда, их финансированию и реализации.

Конкретные размеры средств на указанные цели определяются коллективными договорами и уточняются в соглашениях об охране труда, являющихся приложением к коллективным договорам;

– инициировать ежегодное заключение соглашений по охране труда в бюджетных учреждениях;

– оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, на получение социальных льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в иных уполномоченных организациях по вопросам труда;

– осуществлять консультации по вопросам охраны труда членов Профсоюза, руководителей выборных органов Профсоюза, работодателей и работников бюджетных учреждений, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций по охране труда;

– организовывать проведение и ежегодное подведение итогов областного смотра-конкурса 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»;

– обеспечивать реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановки работы в бюджетном учреждении либо непосредственно на рабочем месте работника вследствие нарушения не по вине работника нормативных требований по охране труда;

2) осуществлять в пределах компетенции контроль состояния условий охраны труда в бюджетных учреждениях и выполнения работодателями требований законодательства по вопросам охраны труда, а именно:

– обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, способствовать формированию и

организации деятельности совместных с работодателями комитетов (комиссий) по охране труда, организовать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, членов комиссий и оказывать им помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности в бюджетных учреждениях, охраны здоровья работников;

– координировать деятельность внештатных технических инспекторов труда, оказывать методическую помощь в осуществлении ими функций по охране труда, по контролю создания здоровых и безопасных условий труда;

– обеспечивать территориальные организации Профсоюза необходимыми нормативными правовыми актами, организационно-методическими документами, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в бюджетных учреждениях;

– организовывать проведение проверок выполнения включенных в Соглашение мероприятий по улучшению условий охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах бюджетных учреждений и выполнения бюджетными учреждениями обязанностей в соответствии;

– содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций по охране труда, выданных представителям работодателя, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, охраны здоровья работников.

## ***7. Обязательства Сторон при регулировании вопросов обеспечения социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам бюджетных учреждений***

7.1. Стороны исходят из того, что:

1) педагогические работники бюджетных учреждений имеют особый статус, включающий в себя права и свободы, социальные гарантии и компенсации, ограничения, обязанности и ответственность, в том числе следующие трудовые права и социальные гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации:

– право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

– право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

– право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;

– право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком

до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644;

– право на досрочное назначение страховой пенсии по старости ранее достижения возраста, установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявших педагогическую деятельность в бюджетных учреждениях для детей, независимо от их возраста в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

– иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и другими нормативными правовыми актами;

2) педагогическим работникам бюджетных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Департамент образования обязуется содействовать выделению билетов на новогодние мероприятия, организованные на базе бюджетных учреждений для детей работников системы образования.

7.3. Организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется вести переговоры с органами государственной власти, в том числе с Министерством образования Омской области, органами местного самоуправления в целях сохранения установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот по:

– предоставлению работникам бюджетных учреждений санаторно-оздоровительной помощи на базе структурного подразделения бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» – санатория-профилактория «Оптимист» на договорной основе, в том числе с участием Профсоюза;

– бесплатному проведению профилактических медицинских осмотров работников;

– планированию ежегодных мероприятий по организации летнего отдыха детей работников бюджетных учреждений, особо нуждающихся в социальной поддержке.

## ***8. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов Обеспечения и соблюдения гарантий прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза***

8.1. Стороны исходят из того, что:

1) права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются ТК РФ, Федеральным законом

от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ № 10), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) работодатели, их полномочные представители обязаны:

– принимать решения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в бюджетном учреждении с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, Соглашением;

– соблюдать в соответствии со статьей 374 ТК РФ гарантии, предоставленные законодательством работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;

– способствовать деятельности Профсоюза, созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

– при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (пункт 3 статьи 28 ФЗ № 10;

3) в соответствии со статьей 377 ТК РФ работодателям необходимо безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников:

– помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимыми для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний членов Профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку предоставляемых помещений;

– оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи, доступ в ИТС «Интернет», к электронной почте. Рекомендовать работодателю размещать информацию, связанную с деятельностью Профсоюза, на сайте бюджетного учреждения;

– нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

– иные условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

4) не допускается препятствование представителям выборных профсоюзных органов при посещении бюджетных учреждений, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством прав.

Работодателям необходимо представлять выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально значимым вопросам трудовых отношений между работником и работодателем, а также иным непосредственно связанным с ними отношениям;

5) необходимо содействовать выборным профсоюзным органам в использовании отраслевых, региональных и муниципальных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

б) члены выборных профсоюзных органов бюджетных учреждений, уполномоченные (доверенные) лица профсоюзных организаций по охране труда, представители профсоюзных организаций в создаваемых в бюджетных учреждениях совместных с работодателями комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения работников для участия в указанных мероприятиях и порядок выплаты среднего заработка в указанных случаях определяются коллективным договором;

7) не могут быть подвергнуты работодателем дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без учета мнения:

– выборного профсоюзного органа организации – те работники бюджетного учреждения, которые входят в состав выборного профсоюзного органа бюджетного учреждения;

– вышестоящего выборного профсоюзного органа – те работники бюджетного учреждения, которые являются руководителями, заместителями руководителя, членами выборных профсоюзных органов бюджетных учреждений.

Перевод руководителей и членов выборных профсоюзных органов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются;

8) работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности бюджетного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников за выполнение функций по защите социально-экономических и профессиональных интересов работников бюджетного учреждения;

9) за выполнение функций по защите социально-трудовых прав и интересов работников бюджетных учреждений выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств работодателей;

10) расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав выборных профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ, кроме случаев ликвидации бюджетного учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих

случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Соглашения;

11) комитет Организации Профсоюза ежегодно по согласованию с бюджетными учреждениями и департаментом образования представляет особо отличившихся работников, профсоюзных активистов к награждению ведомственными и региональными наградами в соответствии с основаниями, установленными законодательством.

8.2. Стороны договорились содействовать:

1) организации и проведению профсоюзных уроков в бюджетных учреждениях;

2) образованию первичных профсоюзных организаций в тех бюджетных учреждениях, в которых профсоюзные организации отсутствуют, сохранению первичных профсоюзных организаций, их деятельности по защите прав и законных интересов работников;

3) заключению коллективных договоров с работодателями в бюджетных учреждениях.

### ***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.

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. Организация Профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, ФЗ № 10, законодательством, действующим на территории Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективными договорами и Соглашением:

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

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 и их детей.

9.4.5. Соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

9.4.6. Осуществляет контроль соблюдения социальных гарантий работников 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 представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов.

Директор департамента  
образования Администрации  
города Омска



Л.Г. Ефимова

«07» февраля 2020 года

Председатель Омской областной  
организации Профсоюза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации



Е.Ф. Дрейлинг

«07» февраля 2020 года

Приложение № 1  
к Соглашению между департаментом  
образования Администрации города Омска  
и Омской областной организацией  
Профсоюза работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации на 2020 – 2022 годы

## РЕКОМЕНДАЦИИ

**по оплате труда педагогических работников с учетом  
установленной им квалификационной категории за выполнение  
педагогической работы по должности с другим наименованием,  
по которой педагогическому работнику не установлена  
квалификационная категория**

В территориальных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель Преподаватель	Преподаватель Учитель Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, соответствия направления дополнительной работы педагогического работника педагогической деятельности по должности «Учитель», «Преподаватель») Воспитатель



Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности педагогического работника по должности «Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности»)
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); Инструктор по труду; Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, соответствия направления дополнительной работы педагогического работника педагогической деятельности по должности «Мастер производственного обучения»)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»)	Инструктор по труду
Учитель-дефектолог	Учитель-логопед
Учитель-логопед	Учитель-дефектолог
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств)

<p>Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств)</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по направлению «Музыкальное искусство»)</p>	<p>Музыкальный руководитель</p>
<p>Старший тренер-преподаватель Тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура»); Инструктор по физической культуре; Педагог дополнительного образования, (при условии осуществления педагогической деятельности по реализации дополнительной общеобразовательной программы физкультурно-спортивной направленности)</p>
<p>Учитель Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура» Инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; Тренер-преподаватель; Руководитель физического воспитания</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности педагогического работника по должности «Руководитель физического воспитания»); Инструктор по физической культуре</p>

Приложение № 2  
к Соглашению между департаментом  
образования Администрации  
города Омска и Омской областной  
организацией Профсоюза  
работников народного образования  
и науки Российской Федерации  
на 2020–2022 годы

**Перечень вопросов,  
принимаемых с учетом мнения выборного профсоюзного или предста-  
вительного органа работников бюджетного учреждения  
в соответствии с нормами ТК РФ**

<b>Представительный орган работников</b>	<b>Выборный орган первичной профсоюзной организации</b>
Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)	Введение режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ)
Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)	Привлечение к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ)
Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)	Разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ)
Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ)	
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)	Привлечение к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ)
Вопросы применения и снятия дисциплинарных взысканий (ст. 193, 194 ТК РФ)	Установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ)

Формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)	Утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ)
Установление норм бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ)	Определение порядка и размера выплаты работникам (за исключением получающих оклад или должностной оклад) дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ст. 112 ТК РФ)
Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ)	Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ)
Утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ)	
Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ)	
Установление конкретных размеров оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)	
Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)	
Установление порядка проведения аттестации (ч. 2 ст. 81 ТК РФ)	
Утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ)	

---

Подписано к печати 11.03.2020 г.  
Гарнитура Times New Roman.  
Формат бумаги А5. Тираж 50 экз.