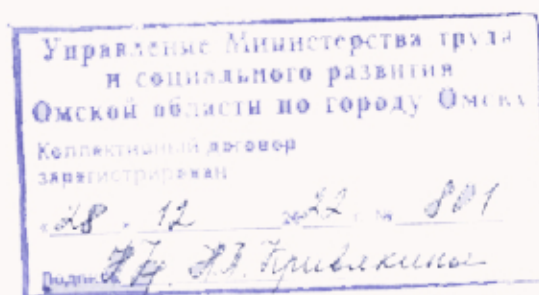


**Соглашение
между департаментом образования Администрации города Омска
и Омской областной организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2023–2025 годы**

Соглашение принято департаментом образования
Администрации города Омска 22 декабря 2022 года
и президиумом Омской областной организации
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
23 декабря 2022года



Омск – 2022

1. Общие положения

Департамент образования Администрации города Омска (далее – Департамент образования) в лице директора департамента образования Администрации города Омска, Ольги Романовны Онищенко, действующей на основании Положения о департаменте образования Администрации города Омска, утвержденным Решением Омского городского Совета от 29 июня 2011 года № 413, представляющий сторону работодателей, и Омская областная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз, организация Профсоюза) в лице председателя Профсоюза Евгения Фёдоровича Дрейлинга, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, утверждённого учредительным I Съездом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации 27 сентября 1990 года (далее – Стороны), представляющая сторону работников, заключили настоящее Соглашение между Департаментом образования и Омской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. Данное Соглашение определяет согласованные меры по усилению социальной защищённости работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и социальные гарантии и льготы.

Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Закон об образовании), Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, Соглашением о социальном партнёрстве на 2022 – 2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей", Областным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2022 – 2024 годы и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Омской области, регулируемыми трудовые и иные связанные с ними отношения, 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), находящиеся на территории муниципального образования

городской округ город Омск Омской области (далее – город Омск).

1.1. Сторонами Соглашения являются:

– работники бюджетных учреждений (далее – работники) в лице их представителя – организации Профсоюза;

– представители работников – районные организации Профсоюза города Омска, первичные профсоюзные организации – добровольные объединения членов Профсоюза, осуществляющие трудовую деятельность, в одной организации сферы образования (далее соответственно – первичные профсоюзные организации, профсоюзные организации);

– работодатели – юридические лица (организации сферы образования), вступившие в трудовые отношения с работниками (далее – работодатели), в том числе Департамент образования, организации, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Департамент образования (далее – подведомственные организации);

– представители работодателя – руководители организаций или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами образовательной организации, в лице их представителя - Департамента образования.

1.2. Действие Соглашения распространяется на всех работников бюджетных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска, первичные профсоюзные организации, которые входят в организацию Профсоюза.

1.3. Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Настоящее Соглашение 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 партнёрства 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 партнёрства, развитие инициативы в трудовых коллективах, повышение эффективности работы бюджетных учреждений, привлечение и закрепление в них высококвалифицированных кадров.

1.4. Стороны договорились, что действие Соглашения распространяется на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников организаций сферы образования, подведомственных Департаменту образования, районные организации Профсоюза, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз, а также, на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников

организаций сферы образования, расположенных на территории города Омска, делегировавших Профсоюзу право на его заключение, на Департамент образования, Омскую областную организацию Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в пределах взятых ими на себя обязательств, применяется при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. 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.

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

1.7. Соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению Соглашения на новый период должны быть начаты в установленные законодательством сроки. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

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

1.9. 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.

1.10. Стороны Соглашения не могут в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Соглашение сохраняет своё действие в случае изменения наименования или реорганизации любой из Сторон настоящего Соглашения.

1.12. 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.

1.13. 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.

1.14. В течении месяца после подписания Соглашения, Департамент образования доводит настоящее Соглашение до сведения руководителей подведомственных ему бюджетных учреждений, организация Профсоюза – до районных и первичных организаций Профсоюза города Омска.

Текст Соглашения, изменения к нему, после его уведомительной регистрации размещаются на официальных сайтах Департамента образования и Профсоюза в информационно-телекоммуникационной системе "Интернет" (далее – ИТС "Интернет"): <http://www.omsk.edu.ru/> и <https://www.esour.ru/omskiy/>, публикуется в официальном издании Профсоюза "Экспресс-информация".

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 партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые 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 руководящих коллегиальных органов, органов, экспертных комиссий, семинаров, пресс-конференций и других мероприятий.

Способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Закона об образовании в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации.

Обеспечивать участие представителя выборного профсоюзного органа образовательной организации в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат;

4) взаимодействовать при проведении конкурсов профессионального мастерства, в том числе на лучший коллективный договор образовательной организации, 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;

Стороны согласились, что локальные акты по вопросам оплаты труда, определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим

днём 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 учёт 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, награждения ведомственными наградами;

– 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 её запросам информацию:

о численности и составе работников бюджетных учреждений, системах оплаты труда, о рекомендуемых бюджетным учреждениям минимальных размерах окладов (должностных окладов), нагрузке на работников, ставках 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.

Применять различные формы стимулирования и поощрения работодателей, активно участвующих в системе социального партнёрства, развитии практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, поддержке первичных организаций Профсоюза;

– учитывать при формировании рейтингов бюджетных учреждений,

при подведении итогов конкурсов на лучшую образовательную организацию города Омска их участие в системе социального партнёрства, наличие в учреждениях образования первичной организации Профсоюза, коллективного договора;

– при оценке эффективности деятельности руководителя бюджетной организации учитывать уровень социального партнёрства с районной организацией Профсоюза.

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 приёме 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, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональными стандартами.

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.

3) заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, в образовательных учреждениях не допускается.

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. Работник в установленном порядке своей подписью обязан подтвердить факт ознакомления

с указанными документами;

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

– работодатель, согласно ТК РФ с согласия работника, имеет право поручать работнику другую работу (статьи 60.1, 60.2 ТК РФ) на условиях совмещения или заключение трудового договора в свободное от основной работы время в порядке совместительства. 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 учётом особенностей регулирования их работы по совместительству согласно постановлению 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».

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

– объём учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителей образовательной организации и их заместителей являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения);

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

5) предоставление педагогической, учебной (преподавательской) работы или иной работы, учебной нагрузки руководящим и иным работникам осуществляется с учётом 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 объёме 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) объём 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. Объём 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. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, либо ином отпуске, осуществляется в соответствии с трудовым договором.

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) стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении учебного года;

г) обеспеченность бюджетного учреждения педагогическими кадрами;

д) преемственность;

– 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 объёме, 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 её 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 её 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 определённый срок осуществляется для выполнения работы на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приёма 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;

– применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удалённой, дистанционной работы;

– с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей

образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

В соответствии со статьей 312.6 ТК РФ дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 настоящего Кодекса.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору;

б) развитие и сохранение кадрового потенциала бюджетных учреждений осуществляется путём:

- 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;

- проведения мониторинга кадрового обеспечения образовательных организаций для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них;

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

- вопросы, связанные с расторжением по инициативе работодателей трудовых договоров, заключённых с работниками, регулируются в порядке, установленном ТК РФ;

- при расторжении трудовых отношений при сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ, обладают:

- а) работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);

- б) члены семей работников, призванных на военную службу по мобилизации;

- в) одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;

- г) отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;

- д) работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования (при получении ими образования соответствующего уровня впервые)».

Критерии массового увольнения работников регулируются постановлением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 года № 99 (далее – постановление № 99) «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», Областным отраслевым соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2022 – 2024 годы. 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.

Учёт 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, подтверждённой 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).

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.

Сокращённая 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 учётом ТК РФ.

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 трёх 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 ребёнком;

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

- стимулированию труда молодых специалистов педагогов в течение первых трёх лет работы с использованием механизмов отраслевой системы оплаты труда;

- повышению квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

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

- предоставлению по согласованию с работодателем с сохранением среднего заработка и места работы (должности) работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями страховой пенсии, по их заявлению освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

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

Согласно статье 70 ТК РФ испытание при приёме 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.

Необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам её беременности, а равно необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, недопустимы и являются нарушением законодательства.

Необоснованный отказ в приёме 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 районных организаций Профсоюза города Омска 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 молодёжных объединений, молодёжных советов.

3.2.1. В целях сокращения и устранения избыточной отчётности

педагогических работников, *Стороны рекомендуют работодателям:*

1) определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

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

– рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России № 2 НТ-664/08, Общероссийского Профсоюза образования № 2 269 от 16 мая 2016 года);

– дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 года № 2 323 (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 года № 2 08-554 "О принятии мер по устранению отчетности");

– разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 11 апреля 2018 года ж-234/09/189).

Не допускать возложения на педагогических работников общеобразовательных организаций работы, не предусмотренной частями 6 и 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в том числе связанной с подготовкой документов, не включенных Приказ Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ".

3.2.2. 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, определённых непосредственно в бюджетных учреждениях;

4) обеспечивать соблюдение Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

3.3. 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) вопросы оплаты труда приоритетно регулируются федеральными и областными нормативными правовыми актами, Решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Соглашением о социальном партнёрстве на 2022 – 2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов, Союзом "Омское Региональное объединение работодателей"; постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска»;

– бюджетные ассигнования, предусматриваемые бюджетом Департамента образования на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, направлять преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) 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 учётом 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;

3) в период отмены в бюджетных учреждениях 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 (нормы рабочего времени) оплата их труда производится исходя из размера заработной платы, установленного при распределении учебной нагрузки на учебный год;

4) привлечение педагогических работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников и выходящих за

рамки рабочего времени по основной должности, осуществляется с их согласия, за дополнительную оплату, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты;

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

6) 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;

7) 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».

8) 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 учётом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ТК РФ, и (или) 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;

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

оплата труда педагогических работников осуществляется с учётом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Соглашению.

Оплата труда педагогических работников осуществляется с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории работников в периоды:

– отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

– длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;

10) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении

педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации. Условия оплаты труда и срок, на который она устанавливается (не более одного года), определяются коллективным договором, Положением об оплате труда организации, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда, и оформляются приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория;

11) в целях материальной поддержки производить оплату труда педагогических работников с учетом имевшейся у них квалификационной категории в случаях возобновления ими педагогической деятельности после длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), исполнением полномочий в составе выборного профсоюзного органа, если срок действия квалификационной категории закончился до возобновления ими педагогической деятельности, или в течение 1 года после ее возобновления, но не более 1 года с момента возобновления педагогической деятельности.

12) устанавливать ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;

13) предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях уполномоченным по охране труда Профсоюза за выполнение возложенных обязанностей надбавки к заработной плате не менее 5 % от должностного оклада;

15) 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»;

16) поясной коэффициент 15 % начисляется на минимальный размер оплаты труда.

17) оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в двойном размере;

18) при направлении в другую местность для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов

в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

– рекомендовать руководителям образовательных организаций при получении работниками второго высшего по востребованным в организациях специальностям предоставлять дополнительно оплачиваемые учебные отпуска.

4.3. 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 путём, 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 учёной 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 учёной степени – со дня принятия решения уполномоченным органом Российской Федерации о присвоении ученой степени;

– при присвоении почётного звания, предусмотренного в этих целях нормативным правовым актом, со дня присвоения почётного звания.

4.4. 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 объёме 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 её 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, приёма 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 учётом 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 учётом 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;

б) 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 учётом 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 учётом 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) При составлении расписания занятий организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 1 рабочий день). В случае внесения изменений в срочном порядке – с использованием всех доступных средств уведомления.

Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и иных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации, учитель (преподаватель) вправе использовать по своему усмотрению.

Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной

приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учётом мнения выборного профсоюзного органа;

10) 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 учётом 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;

11) 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.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся;

Работодатели создают условия для организации отдыха и питания работников на рабочем месте.

Предусматривают возможность организации питания для педагогов, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Вспомогательный и обслуживающий персонал бюджетных учреждений, не являющиеся педагогическими, в каникулярный период привлекаются к выполнению хозяйственных (иных) работ, не требующих специальных знаний, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы; 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 – отпусков) работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, сформированным работодателем с учётом 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 учётом производственных и финансовых возможностей имеет право предоставлять работникам (работникам с ненормированным рабочим днём) включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений бюджетных учреждений ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые, как правило, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, за счёт имеющихся собственных средств, с соблюдением порядка, установленного статьями 116-119 ТК РФ.

16) В целях реализации ст. ст. 101, 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций

за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени стороны рекомендуют определить в коллективных договорах образовательных организаций порядок и продолжительность предоставления дополнительного отпуска, а так же перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- руководитель (директор, заведующий) образовательной организации, -структурного подразделения, филиала организации, заместитель руководителя;

- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;

- водитель;

- секретарь, делопроизводитель;

- шеф-повар;

- концертмейстер.

Локальными нормативными актами, коллективными договорами 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 учётом мнения выборного профсоюзного органа;

18) отпуск должен быть перенесён 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 предупреждён 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, утверждённым 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.

1) Департамент образования в пределах своей компетенции обязуется содействовать:

- включению технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по оценке готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

- осуществлению руководства и контроля за состоянием условий и охраны труда в подведомственных образовательных организациях, в том числе за:

- обеспечением выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;

- предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

- участию выборных профсоюзных органов в работе комиссий по приёму 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 техническому 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 %) на предупредительные меры в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников не реже чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством согласно приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 года № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санитарно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами»;

- 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 статей 214, 216, 226 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;
- 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;

- проведение оценки уровней профессиональных рисков;

- расследование, оформление и регистрацию информации о микроповреждениях (микротравмах).

3) осуществлять:

- учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников бюджетных учреждений и несчастных случаев с работниками и обучающимися;

- обобщение государственной отчётности по формам федерального статистического наблюдения, а также иной отчётности 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», утверждённой приказом Росстата от 30 июля 2021 года № 457;

- по форме № 7 (травматизм) «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях», утверждённой приказом Росстата от 22 июня 2020 года № 326;

- отчёт 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;

- приобретения спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

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

4) способствовать:

- деятельности бюджетных учреждений в целях исполнения требований статьи 214 ТК РФ по вопросам:

- проведения специальной оценки условий труда;

- обучения по охране труда;

- проведения медицинских осмотров работников;

- обеспечения работников сертифицированной спецодеждой 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;

- выделение из бюджета муниципалитета финансовых средств

на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по вопросам охраны труда, на медицинские осмотры, на психиатрическое освидетельствование работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций;

- проведению работодателями бюджетных учреждений в соответствии со статьями 214, 216 ТК РФ, статьей 34 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 Российской Федерации от 28 апреля 2021 года № 29н «Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников 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.

2. 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 районные организации Профсоюза города Омска необходимыми нормативными правовыми актами, организационно-методическими документами, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в бюджетных учреждениях;

- организовывать проведение проверок выполнения включённых 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, утверждённым 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) В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических кадров (увеличение количества учителей, преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки).

Педагогическим работникам образовательных организаций, 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 освобождённым от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации.

Стороны рекомендуют работодателям: освобождать педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

В целях закрепления норм профессиональной этики педагогических работников в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность (ч. 4 ст. 47 Закона об образовании), в связи с обязанностью педагогических работников соблюдать этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики (п. 2 ч. 1 ст. 48 Закона об образовании) и правом педагогов на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики (п. 13 ч. 3 ст. 47 Закона об образовании) в организациях принимается положение о нормах профессиональной этики педагогических работников. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждается приказом руководителя образовательной организации и является приложением к коллективному договору организации;

7.2. Стороны договорились содействовать:

- переоформлению и закреплению жилой площади, предоставленной педагогическим работникам образовательных организаций по договорам аренды и найма помещения (жилого, служебного, коммерческого);
- улучшению санаторно-курортного оздоровления работников образования, выделению средств на расходы по выплате работникам образования города Омска компенсации стоимости путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

7.3. Департамент образования обязуется содействовать:

- выделению билетов на новогодние мероприятия, организованные на базе бюджетных учреждений для детей работников системы образования.

7.4. 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.

Профсоюз оказывает работникам образования, являющимся членами Профсоюза:

– материальную поддержку по установленным основаниям;

– предоставляет абонементы в спортивные клубы, бассейны и другие спортивно-оздоровительные комплексы на льготных условиях;

– предоставляет билеты на льготных условиях в театры, музеи, концертные залы, цирк, на различные программы и курсы личностного роста.

Проводит работу по организации.

– финансовой взаимопомощи работникам образования, являющимся членами Профсоюза и членами Кредитного потребительского кооператива со сниженной ставкой «Учительский» (КПК «Учительский»), путем предоставления доступных займов;

– оздоровления на условиях софинансирования работников членов Профсоюза по программе Омской областной организации Профсоюза «Оздоровление»;

– санаторно-курортного лечения по договорам, заключённым с санаториями Омской области с предоставлением скидки от 10 % от стоимости путёвки и по программе «Профсоюзная путёвка» со скидкой до 20 %;

– страхования по льготным тарифам от несчастного случая, по программе «Антиклещ» и по другим видам страхования членов Профсоюза и членов их семей.

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", иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и реализуются с учетом Соглашения о социальном партнерстве на 2022–2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов», Союзом «Омское региональное объединение работодателей», Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021–2023 годы, Областным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2022–2024 годы, настоящим Соглашением.

2) работодатели, их полномочные представители обязаны:

– принимать решения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в бюджетном учреждении с учётом 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 освобождённым 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 счёт 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, необходимые 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 для:

– учёта членов Профсоюза и обеспечения их электронными профсоюзными билетами;

– доступа в Единую электронную Базу Профсоюза и отслеживания бонусных программ лояльности, содержащих дополнительные льготы для членов Профсоюза;

– создания раздела первичной профсоюзной организации

на официальном сайте образовательной организации;

– 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.

Рекомендовать работодателю размещать информацию, связанную с деятельностью Профсоюза, на сайте бюджетного учреждения.

При назначении руководителя образовательной организации информировать районную организацию Профсоюза.

Рекомендовать работодателям при приёме на работу направлять работника в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о её деятельности.

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;

– 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;

– 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 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, на время краткосрочной профсоюзной учёбы, а также проведения профсоюзных спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий. Условия освобождения работников для участия в указанных мероприятиях и порядок выплаты среднего заработка в указанных случаях определяются коллективным договором;

– работодателем не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без учёта 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.

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 работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, за активное участие в работе представительных органов работников организаций (выборных профсоюзных органов организаций) по защите социально-трудовых прав и интересов работников согласно областному законодательству. Локальным актом учреждения, изданным на основании решения комиссии учреждения по распределению стимулирующих выплат, производится соответствующая выплата, в размере, установленном Положением об оплате труда учреждения, коллективным договором.

5) 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 учётом положений Соглашения;

б) 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.

8.1. 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;

3) сохранению, укреплению и развитию первичных профсоюзных организаций, их деятельности по защите прав и законных интересов работников;

4) заключению коллективных договоров с работодателями в бюджетных учреждениях.

Принимая значимость социального партнёрства в развитии образования, в целях обеспечения легитимности проведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в соответствии

с требованиями ТК РФ, Стороны обращают внимание работодателей на целесообразность проведения мероприятий, направленных на содействие обеспечению численности членов Профсоюза в первичных профсоюзных организациях образовательных организаций.

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.

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

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

9.2. 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:

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

9.2.2. 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.

9.2.3. 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.

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

9.2.5. Соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

9.2.6. 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.

9.2.7. Департамент образования:

– принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов.

Право на внесение предложений по изменению и дополнению Соглашения имеют: Департамент образования, районные организации Профсоюза города Омска, первичные профсоюзные организации, комитет областной организации Профсоюза, работодатели.

Предложения по внесению изменений и дополнений в Соглашение рассматриваются отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по контролю за исполнением Соглашения между Департаментом образования и Омской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации, созданной решением Сторон на паритетных началах (далее – Комиссия).

Комиссия правомочна, если на её заседании присутствует не менее 2/3 общего числа её членов.

Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов.

Директор департамента
образования Администрации
города Омска

_____ О.Р. Онищенко

Председатель Омской областной
организации Профсоюзного
союза работников народного
образования и науки Российской
Федерации

_____ Е.Ф. Дрейлинг

« _____ » _____ 2022 года

« _____ » _____ 2022 года

представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов.

Право на внесение предложений по изменению и дополнению Соглашения имеют: Департамент образования, районные организации Профсоюза города Омска, первичные профсоюзные организации, комитет областной организации Профсоюза, работодатели.

Предложения по внесению изменений и дополнений в Соглашение рассматриваются отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по контролю за исполнением Соглашения между Департаментом образования и Омской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, созданной решением Сторон на паритетных началах (далее – Комиссия).

Комиссия правомочна, если на её заседании присутствует не менее 2/3 общего числа её членов.

Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов.

Директор департамента
образования Администрации
города Омска



О.Р. Онищенко

« 28 » _____ 2022 года

Председатель Омской областной
организации Профессионального
союза работников народного
образования и науки Российской
Федерации



Е.Ф. Дрейлинг

« 28 » _____ 2022 года

Приложение № 1
к Соглашению между департаментом образования
Администрации города Омска и Омской областной
организации Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской Федерации

Таблица¹

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

В коллективных договорах необходимо закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников, установленным в соответствии с законодательством, в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

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;

¹ Новая редакция из "Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации 9 апреля 2021 года).

	<p>воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
Старший воспитатель; воспитатель	<p>Воспитатель; старший воспитатель</p>
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)</p>
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>
Руководитель физического воспитания	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре</p>
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	<p>Руководитель физического воспитания</p>
Мастер производственного обучения	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду;</p>

	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам

<p>организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>(образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер- преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>

Приложение № 2
к Соглашению между департаментом образования
Администрации города Омска и Омской областной
организации Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской Федерации

ПОЛОЖЕНИЕ

**об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых
отношений по контролю за исполнением Соглашения между
департаментом образования Администрации города Омска и Омской
областной организацией Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской Федерации.**

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений по контролю за исполнением Соглашения между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом социального партнёрства в сфере образования и науки на территориальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в Соглашение между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение), разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом его выполнения (не реже одного раза в полугодие).

1.2. Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Омской области, Областным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования, Соглашением между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.3. Отраслевая комиссия создаётся на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей Омской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и департамента образования Администрации города Омска, которые образуют соответствующие стороны Отраслевой комиссии (далее – Стороны).

2. Принципы действия и порядок формирования Отраслевой комиссии

2.1. Отраслевая комиссия действует на основе следующих принципов:

- 1) равноправия представителей Сторон;
- 2) полномочности представителей Сторон;
- 3) паритетности представителей Сторон;
- 4) добровольности;
- 5) ответственности.

2.2. Инициатива формирования Отраслевой комиссии, изменения её состава может исходить от любой из Сторон.

2.3. Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон, персональный состав членов Отраслевой комиссии определяется совместным решением Сторон.

3. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии

3. Цели и задачи Отраслевой комиссии.

3.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- 1) развитие системы социального партнёрства;
- 2) согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования муниципального образования городского округа города Омска Омской области (далее – город Омск).

3.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- 1) проведение коллективных переговоров по подготовке проекта Соглашения между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и его заключению;
- 2) практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в бюджетных учреждениях, подведомственных Департаменту;
- 3) подготовка и утверждение плана мероприятий по выполнению Соглашения;
- 4) осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;
- 5) урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- 6) согласование мнений Сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение;
- 7) согласование в установленном трудовым законодательством порядке интересов Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- 8) подготовка проекта соглашения на следующий срок в соответствии с порядком, предусмотренным Соглашением.

4. Права Отраслевой комиссии

4.1. Отраслевая комиссия вправе:

- 1) определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения;
- 2) проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией;
- 3) осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения;
- 4) запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования города Омска;
- 5) получать информацию о социально-экономическом положении работников в системе образования города Омска, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за его выполнением, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- 6) приглашать для участия в своей деятельности представителей образовательных организаций, представителей других организаций, специалистов различных ведомств.

5. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии

5.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утверждённым сторонами, и с учётом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.

5.2. Отраслевая комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует не менее 2/3 общего числа её членов.

5.3. Решение Отраслевой комиссии принимается открытым голосованием. Результаты голосования определяются большинством голосов членов Отраслевой комиссии, присутствующих на заседании.

5.4. Члены Отраслевой комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мотивированного мнения в протокол заседания Отраслевой комиссии. При недостижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Соглашения в течении трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать Соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешиться в соответствии со статьей 47 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.5. Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели Отраслевой комиссии, назначаемые Сторонами.

Сопредседатели Отраслевой комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия Сторон при выработке совместных решений и их реализации; председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии; совместно подписывают план работы и решения Отраслевой комиссии.

5.6. Секретарь Отраслевой комиссии ведёт протокол заседаний, готовит иные необходимые для работы Отраслевой комиссии материалы.

5.7. Члены Отраслевой комиссии вправе знакомиться с информационными, справочными и иными материалами.

5.8. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.

5.9. Коллективные переговоры по разработке и заключению Соглашения на новый период должны быть начаты не позднее 15 сентября года окончания действия Соглашения. Стороны имеют право один раз пролонгировать действие Соглашения на срок не более трёх лет.

5.10. Контроль выполнения Соглашения осуществляется Сторонами Соглашения и отражается в ежегодных отчётах по итогам года. Информация о выполнении Соглашения направляется в Министерство труда и социального развития Омской области, Федерацию омских профсоюзов, размещается на официальных сайтах Департамента образования и Профсоюза в информационно-телекоммуникационной системе "Интернет": <http://www.omsk.edu.ru/> и <https://www.eseur.ru/omskiy/>.

5.11. Члены комиссии, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

5.12. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии, в том числе материально-техническое, осуществляется Сторонами по договоренности.