

Начальник Советского территориального
управления департамента по образованию
администрации Волгограда

О.В. Рыбьякова
«11» декабря 2024

Председатель территориальной организации
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации Советского района Волгограда

Т.Н. Лиманская
«11» декабря 2024

**СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ СОВЕТСКИМ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫМ УПРАВЛЕНИЕМ
ДЕПАРТАМЕНТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ
АДМИНИСТРАЦИИ ВОЛГОГРАДА
И
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СОВЕТСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА**

на 2024-2027 годы

1. Общие Положения

1.1. Настоящее районное соглашение (далее именуется – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области, и направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей муниципальных образовательных организаций Волгограда, подведомственных Советскому территориальному управлению департамента по образованию администрации Волгограда (далее именуются – МОУ), по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Волгограда, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников сферы образования Волгограда.

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном Законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» редакция от 21.12.2021 - действует с 01.01.2022, Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» редакция от 08.08.2024 - действует с 01.09.2024, Законе Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области», Территориальном Соглашении по организациям, находящимся в ведении департамента по образованию администрации Волгограда и его территориальных управлений на 2024-2027 годы, законах и иных нормативных правовых актах Волгоградской области.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками МОУ и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее именуются - стороны) являются:

- работники МОУ (далее именуются работники), в лице их полномочного представителя – Территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации Советского района Волгограда (далее именуется Райком Профсоюза);

- работодатели (руководители МОУ) в лице их представителя – начальника Советского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда (далее именуется – Территориальное управление).

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей МОУ, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Территориальное управление.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Райком Профсоюза и его первичные профсоюзные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза работников народного

образования и науки Российской Федерации при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат, размеров и форм материального поощрения, норм труда, приема и увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников МОУ.

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Принятие сторонами дополнений и изменений в Соглашение оформляется протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников МОУ.

В случае принятия органами власти, уполномоченными органами решений, улучшающих положение работников отрасли образования по сравнению с Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия

1.8. Территориальное управление доводит текст Соглашения МОУ, Райком Профсоюза - до первичных профсоюзных организаций, которые доводят текст Соглашения до всех работников района для его выполнения.

1.9. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует до 11 декабря 2027 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 1 декабря 2027 года.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны договорились:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе отраслевую районную комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли образования (далее именуется – комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения планов мероприятий по выполнению Соглашения (не реже одного раза в год) и обсуждения итогов на совместных заседаниях представителей территориального управления и Президиума Райкома Профсоюза.

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности образовательных организаций,

конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта "Образование", государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2018-2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года и иных документов стратегического планирования на федеральном уровне, на уровне субъектов Российской Федерации и на уровне муниципальных образований, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.

2.1.3. Обмениваться в установленном порядке информацией о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права, экономические и профессиональные интересы работников.

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

2.2. Территориальное управление.

2.2.1. Направляет в Райком Профсоюза проекты нормативно-правовых актов, разработанных и вносимых им на рассмотрение органов местного самоуправления по вопросам оплаты труда, режима рабочего времени, охраны труда и социальных льгот работников.

2.2.2. Предоставляет Райкому Профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников МОУ, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы и компенсационным выплатам, показателях по условиям и охране труда и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников отрасли.

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

2.2.4. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.5. Рекомендует организациям вести коллективные переговоры с соответствующими легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных сторонами условиях.

2.2.6. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

2.2.7. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения

коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, Соглашения.

2.3. Райком Профсоюза.

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

Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МОУ – членов профсоюза в судебных, государственных и других органах. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

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

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

2.3.4. Содействует предотвращению в МОУ коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры организаций образования.

2.3.5. Обращается в органы местного самоуправления Волгограда с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых и профессиональных прав, и интересов работников МОУ.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов муниципальных правовых актов, разрабатываемых департаментом и принимаемых органами местного самоуправления Волгограда и затрагивающих права и интересы работников организаций, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства в области образования.

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

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

2.3.9. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключения и правоприменения коллективных договоров организаций, а так же контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.10. Доводит промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, коллективных договоров организаций до сведения членов профсоюза.

3. Трудовые отношения

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012- 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г № 2190-р) (далее – Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов МОУ.

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

3.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденных Приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе такие обязательные условия оплаты труда как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю, за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и т.д.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.1.5. Работники организации, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, которая не считается совместительством. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а так же педагогическим, руководящим и иным работникам организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а так же иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам

педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размеров вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.2. Территориальное управление и Райком Профсоюза рекомендуют предусматривать:

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

3.3. Стороны рекомендуют при разработке коллективных договоров включить в коллективный договор пункты:

3.3.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня».

3.3.2. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.3.3. Предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- закреплению мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, в том числе по очной форме, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором».

3.4. Исходя из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы а также дополнительные профессиональные 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.

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 и других технических средств, и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору".

3.5. Начальнику Советского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда и председателю территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования Советского района Волгограда предусматривать:

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

- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня».

3.6. Исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исходят из того, что с работниками образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые

договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

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.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536)».

4. Взаимодействие сторон по вопросам защиты социально-экономических прав работников сферы образования

4.1. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для:

4.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в областном бюджете средств на оплату труда всех категорий работников отрасли образования, социальных выплат работникам организаций, повышения (индексации) размеров выплат в соответствии с действующим законодательством.

4.2.1. Обращения в органы государственной власти Волгоградской области, в органы местного самоуправления Волгограда в пределах компетенции сторон для решения вопросов:

- повышения заработной платы работников отрасли образования;
- включения расходов на образование в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- увеличение нормативов финансирования расходных потребностей на содержание МОУ.

4.2.2. Включения в областной бюджет расходов на:

- оплату труда работников отрасли образования;
- охрану труда в организациях, в т.ч. на проведение специальной оценки условий труда;
- оплату командировочных расходов на повышение квалификации педагогических работников и руководителей организаций в случае командировки за пределы Волгограда;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников организации;
- санаторно-курортное лечение работников отрасли образования;
- оздоровление детей работников отрасли образования.

4.2.3. Содействия выплате компенсаций работникам организаций в связи с задержкой выплаты заработной платы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Обмениваться оперативной информацией о задолженности организаций перед работниками и принимать меры к ее ликвидации.

4.3.2. Ежегодно подводить итоги социально-экономического развития отрасли образования в Волгоградской области с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников организаций.

4.3.3. Взаимодействовать с органами местного самоуправления по обеспечению жильем нуждающихся работников организаций.

5. Взаимодействие сторон по вопросам оплата труда и норм труда

5.1. При регулировании оплаты труда Территориальное управление и Райком Профсоюза стороны исходят из того, что:

5.1.1. Системы оплаты труда работников МОУ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Заработная плата работников МОУ устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Система оплаты труда, включая размеры ставок, окладов, (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, система премирования устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников МОУ, которое является приложением к коллективному договору.

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

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а так же недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциацией в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

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

- порядка аттестации работников организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МОУ;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными актами, в порядке, установленном правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей в неделю (в год);

- определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МОУ.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличий, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными наградными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.2.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.2.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»») (далее- Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к

вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышения оплаты труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

5.2.8. Оплата труда работников МОУ осуществляется на основании действующего законодательства Волгоградской области, муниципальных правовых актов Волгограда.

5.2.9. Оплата труда, в том числе выплаты стимулирующего характера, руководителя организации устанавливается Территориальным управлением.

5.2.10. Молодым специалистам, работающим в МОУ, производится доплата в соответствии с Постановлением администрации Волгограда от 19 июня 2018 года №1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов».

5.3. Стороны рекомендуют работодателям:

5.3.1. Устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам организаций, награжденным ведомственными наградами, за счет средств организаций, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах МОУ.

5.3.2. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели, и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу МОУ в пределах установленного объема средств на оплату труда.

5.3.3. Устанавливать коллективными договорами в соответствии со статьей 377 Трудового Кодекса Российской Федерации доплату в размере до 30% ставки (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, если первичные профсоюзные организации находятся по нескольким почтовым адресам.

5.4. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

5.4.1. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.4.2. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором (трудовыми договорами).

5.4.3. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей заработной платы работника (ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, методист.
Методист	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	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)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной

	нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской работы по физической культуре) и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	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 дополнительной работы с профилем 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 с профилем 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 с профилем 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 организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель".

5.4.4. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов;

- по должности учитель, преподаватель, 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 присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2014 г № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- при переходе педагогических работников из одного МОУ в другое МОУ;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности).

5.4.5. Стороны договорились, что квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом образования, науки и молодежной политики Администрации Волгоградской области, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

5.4.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам организаций, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии;

- истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- предусмотреть в коллективных договорах с учетом финансово-экономического положения работодателя сохранение на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.4.7. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.5.2. Не проводить, (как правило), в течение учебного года в организациях организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

5.5.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации (в случае задержки выплаты заработной платы), заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.5.4. В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

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

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

5.5.7. Осуществлять контроль за установлением и выплатой заработной платы, нормированием рабочего времени, исчислением стажа педагогической работы, определением уровня образования в соответствии с действующим законодательством, разработкой и принятием в каждой организации положений о компенсационных и стимулирующих выплатах в системе оплаты труда, целевым использованием ассигнований, выделяемых организациям на оплату труда.

5.5.8. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера.

5.5.9. Предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров".

5.6. Стороны считают:

5.6.1. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство необходимо руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800").

5.7. Основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

- превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих

управление

в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях;

- реализация педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплектах с обучающимися различных классов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ;

- превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

- осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ».

6. Взаимодействие сторон при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха

6.1. Стороны, при регулировании рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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".

6.1.2. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", предусматривая в них в том числе:

- а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

г) условия реализации права педагогических работников на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

д) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

е) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.4. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников организаций.

В этот период работодатель, по утвержденному до начала каникул графику, вправе привлекать работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающем объема учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательных организаций привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года, в летний период. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменения графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с письменного согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Уведомление работника о дате начала отпуска производится письменно, за две недели до его начала.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

6.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в

рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, ежегодные дополнительные отпуска предоставляются в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П -22.

6.1.9. МОУ с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и т.д.) предоставляются работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.1.10. Отпуск работнику может предоставляться вне графика отпусков по его просьбе при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.2. Стороны рекомендуют при разработке коллективных договоров включить в коллективный договор пункты:

6.2.1. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.2.3. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

7. Взаимодействие сторон по вопросам создания условий и охраны труда

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Территориальное управление:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работающими и обучающимися МОУ, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на коллегии Департамента с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировать Райком Профсоюза в течение первого квартала о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении МОУ денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда. Обучение по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условий труда.

7.2. Территориальное управление способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,2 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации (статья 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, м/о и др.

7.2.2. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» редакция от 24.07.2023.

7.2.3. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 231 Трудового кодекса Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных мероприятий.

7.2.4. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.5. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающим и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.6. Создают в соответствии со ст. 217 ТК РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, свыше 50 человек.

7.2.7. Обеспечивают выплату 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.

7.2.8. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

7.2.9. Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

7.3. Райком Профсоюза:

7.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Обкома Профсоюза, организует обучение внештатных технических инспекторов труда с выдачей удостоверений установленного образца.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»), привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях образования, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием условий труда.

7.3.6. Организует проведение и участие в областных смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8. Взаимодействие сторон по вопросам содействия занятости, повышения квалификации и закрепления профессиональных кадров

8.1. Территориальное управление:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации, оказания профессиональной помощи

молодым педагогам в социальной и профессиональной адаптации и координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.4. Информировать Райком Профсоюза не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников в организациях, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по их высвобождению.

8.2. Райком Профсоюза представляет интересы работников, членов профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовые сокращения численности работников организаций.

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Всемерно содействовать реализации прав и гарантий работников организаций, обеспечивающих их занятость и право на труд.

8.4.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

Критериями массового увольнения считать показатели численности увольняемых работников за определенный период времени:

- для МОУ с численностью до 100 человек:

- а) ликвидация МОУ с численностью работающих 15 и более человек;

- б) сокращение численности или штата работников организации на 20% и более в течение 30 календарных дней;

- для МОУ с численностью работающих от 101 до 700 человек:

- 30 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 50 и более человек в течение 60 календарных дней.

8.4.3. Совместно организовывать и проводить конкурсы профессионального мастерства на муниципальном уровне «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют» и др.

8.4.4. Содействовать работе совета молодых педагогов и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными МОУ в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.4.5. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемыми МОУ, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки. Проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

8.4.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленным трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

8.5. Стороны признают необходимым:

8.5.1. Добиваться увеличения средств в областном бюджете для прохождения педагогическими работниками учреждений образования повышения квалификации и переподготовки работников для нужд работодателей (ст. 196 ТК РФ).

8.6. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях; организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечения

психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесовместного поведения".

«Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/63 от 19 ноября 2019 г. "О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений")".

9. Взаимодействие сторон по вопросам социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие нужды;

- работодатели обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Дополнительные гарантии и компенсации, указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами организаций.

9.1.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер социальной поддержки работников.

9.2. Стороны рекомендуют:

9.2.1. Работодателям совместно с профсоюзными организациями активизировать физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу в

трудовых коллективах и в этих целях предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях обязательства работодателей по перечислению денежных средств первичным профсоюзным организациям на проведение физкультурно-оздоровительной работы в трудовых коллективах, предусмотреть в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовых коллективах, проводить работу по созданию коллективов физкультуры, физкультурно-спортивных клубов по месту работы, обеспечить информирование работников и сдачи нормативов ГТО и проведение комплекса ГТО.

9.3. «Социальные гарантии, льготы, компенсации» пунктом: Стороны исходят из того, что «Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» редакция от 08.08.2024 – действует с 08.10.2024г.

10. Обеспечение гарантий прав членов профсоюза и профсоюзных организаций

10.1. Территориальное управление и Райком Профсоюза обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.1.1. Рассматривать с учетом мотивированного мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации вопросы:

- установления порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности (ст.81 ТК РФ);
- увольнения членов профсоюза по п.2, подпункту «б» пункта 3, пункту 5 ст. 81 ТК РФ;
- разделения рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- принятие локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст.212 ТК РФ);

- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).

10.1.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

10.1.3. Создавать условия для уставной деятельности профсоюзных организаций разного уровня - предоставлять бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа для размещения, проведения собраний, конференций, хранения документации профсоюза, а также средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

10.1.4. Не допускать вмешательства в деятельность профсоюзных организаций.

10.1.5. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении МОУ и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.1.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания и другим вопросам.

10.1.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату.

10.1.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители

профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательном учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются.

10.2.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

10.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в МОУ, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

10.3. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав профсоюзных органов:

10.3.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в МОУ, в соответствии с коллективным договором.

10.3.2. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки – на

срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.3.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

10.3.4. Не допускать увольнения по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение 2-лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение.

10.4. Стороны договорились, что в течение действия Соглашения Территориальное управление рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и дает мотивированное объяснение в срок, установленный законодательством.

10.5. Стороны согласились с тем, что должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

11. Обязательства Профсоюза

11.1. Райком Профсоюза, его первичные организации обязуются:

11.1.1. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах организаций их эффективной работе.

11.1.2. Оказывать помощь в защите трудовых прав членов профсоюза в судебных инстанциях, органах прокуратуры, оказывать бесплатную помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и вопросов занятости.

11.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников организаций в вопросах трудовых отношений, предоставления им льгот и гарантий, оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

11.1.4. Совершенствовать работу районного совета молодых педагогов муниципальных образовательных учреждений Советского района Волгограда.

11.1.5. Осуществлять контроль за правильностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсионному обеспечению работников МОУ.

11.1.6. Участвовать в подготовке и проведении, а так же выделять частично профсоюзные средства на проведение смотров-конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Школа года», проводимых на муниципальном

уровне и др., на проведение новогодних и других праздников для детей членов профсоюза.

11.1.7. Оказывать материальную помощь и выдавать возвратную материальную помощь из профсоюзного бюджета и Фонда социальной защиты членам профсоюза в чрезвычайных обстоятельствах.

11.1.8. Способствовать организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза, а также санаторно-курортного лечения и оздоровления.

11.1.9. В соответствии с Положением продолжать присваивать членам Профсоюза отрасли звания «Ветеран Профсоюза работников народного образования и науки Волгоградской области».

11.1.10. Проводить обучение профсоюзных кадров и профсоюзного актива по вопросам защиты трудовых прав и гарантий членов профсоюза, трудового законодательства, создания им надлежащих условий труда и быта, охраны их труда и здоровья.

11.1.11. Проводить тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в организациях.

11.1.12. Анализировать социально-экономическое положение работников организаций, обращаться в законодательные и исполнительные органы власти Волгограда, взаимодействовать с депутатами в разработке проектов нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников отрасли.

11.1.13. Разрабатывать методические рекомендации по заключению коллективных договоров.

12. Контроль и ответственность сторон за соблюдением Соглашения

12.1. Контроль за соблюдением Соглашения осуществляется комиссией из равного количества представителей сторон по договоренности, а так же сторонами самостоятельно. В период действия Соглашения конфликты и разногласия рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

12.2. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании представителей Территориального управления и президиума Райкома Профсоюза и доводится до сведения МОУ, первичных профсоюзных организаций.

12.3. Каждая из сторон Соглашения:

12.3.1. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом. Несет ответственность за невыполнение или недостаточное выполнение обязательств, принятых Соглашением.

12.3.2. Принимает совместные меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей или профсоюзных органов.

12.3.3. В период действия Соглашения соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

Советское территориальное управление
департамента по образованию
Администрации Волгограда

400011, Волгоград,
пр-кт Университетский, д. 45
тел. 41-71-13 , факс 41-71-13
E-mail:obrazovanie@sov.volgadmin.ru

Территориальная организация
Профессионального союза
работников народного
образования и науки Российской
Федерации Советского района
Волгограда

400011, Волгоград,
пр-кт Университетский, д. 45
тел. 46-92-71, факс 41-71-13
E-mail: sovetsk@ed-prof.ru

Рекомендации по включению в территориальные соглашения отдельных положений для г. Волгограда

1. В раздел 2 «Социальное партнерство» добавить или изложить в следующем варианте ТУ: «Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, Соглашения»

2. В раздел «Трудовые отношения» добавить или изложить в следующем варианте ТУ и Профсоюз: «Рекомендуют при заключении коллективных договоров и региональных соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, а также обучающихся профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, осуществляющих педагогическую деятельность, содержащие в том числе положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодежи на руководящие должности;

б) закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

в) осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путем установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам;

д) обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, в том числе по очной форме, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.»

3. В раздел 3 «Трудовые отношения» внести дополнения: «Руководители ТУ и Профсоюза рекомендуют предусматривать:

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

б) в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.»

4. Дополнить новым пунктом раздел 3: «Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны исходят из того, что с работниками образовательных организаций, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

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.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации

от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536).»

5. В раздел 5 «Оплата труда и нормы труда» дополнить следующим пунктом: «Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях;

б) реализация педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплектах с обучающимися различных классов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ;

в) превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

г) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

д) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.»

6. Дополнить раздел «Социальные гарантии, льготы, компенсации» пунктом: Стороны исходят из того, что «Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».