

Руководитель Департамента по
образованию администрации
Волгограда



И.А.Радченко

16.08.2015 год

Председатель
Волгоградской областной организации
профсоюза работников народного
образования и науки РФ

Г.В.Скоморохова

16.08.2015 год

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО
ОРГАНИЗАЦИЯМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ВЕДЕНИИ
ДЕПАРТАМЕНТА ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ
ВОЛГОГРАДА И ЕГО ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ УПРАВЛЕНИЙ
НА 2015-2018 годы**

г. Волгоград, 2015 г.

1. Общие Положения

1.1. Настоящее территориальное 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 Департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям (далее именуются – организации), 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», Законе Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области», Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законах и иных нормативных правовых актах Волгоградской области.

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

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

- работники организаций (далее именуются работники), в лице их полномочного представителя – Волгоградской областной организации профсоюза работников образования и науки РФ (далее именуется Обком Профсоюза);

- работодатели (руководители организаций) в лице их представителя – Департамента по образованию администрации Волгограда (далее именуется – Департамент).

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Департамент.

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. Обком Профсоюза, его территориальные и первичные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положениями о территориальных и первичных организациях полномочными представителями работников организаций 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 организаций.

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 организаций.

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. Департамент доводит текст Соглашения до территориальных управлений департамента и организаций, Обком Профсоюза - до территориальных профсоюзных организаций, которые доводят текст Соглашения до всех первичных организаций для его выполнения.

1.9. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует до 01 апреля 2018 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 01 марта 2018 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 городскую 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 Департамента и Президиума Обкома Профсоюза.

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

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, иных федеральных программ 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. Департамент.

2.2.1. Направляет в Обком 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 Обкому Профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников организаций, 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 Обкома 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 Обкома 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. Осуществлять ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

2.3. Обком 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 организаций – 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 организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях 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 организаций.

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 организации 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 организации.

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) 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. Департамент и Обком Профсоюза рекомендуют предусматривать:

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

В коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, в организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

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 организаций.

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. Содействовать 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 оплаты труда и норм труда

5.1. При регулировании оплаты труда Департамент и Обком Профсоюза стороны исходят из того, что:

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

Заработная плата работников организации 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 организации, 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 организации;

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 организаций.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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 года № 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 Гособразованию 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 организаций 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 Департаментом, территориальными управлениями Департамента.

5.2.10. Молодым специалистам, работающим в организации, производится доплата в соответствии с Постановлением Волгоградского Горсовета народных депутатов от 29 июня 2005 года №20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (в редакции от 24.12.2014 № 24/712).

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 организации.

5.3.2. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу организации 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.

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).

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 аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.06.2000 г. № 1908, 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 одной организации в другую;

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):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания.
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования

руководитель, концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
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.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом образования и науки 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.

5.4.5. 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.

5.4.6. 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.

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. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

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.

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. Департамент:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работающими и

обучающимися организаций, 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. Информировывает Обком 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 организациями 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 условиях труда.

7.2. Департамент 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».

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.

7.3. Обком 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. Департамент:

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 Обком 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. Обком 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 организаций с численностью до 100 человек:

а) ликвидация организаций с численностью работающих 15 и более человек;
б) сокращение численности или штата работников организации на 20% и более в течение 30 календарных дней;

для организаций 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 созданию советов молодых педагогов и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.4.5. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемыми организациями, 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 пред пенсионного 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).

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;

предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями спортивно-оздоровительными лагерями;

реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы «Жилище» на 2011-2015 годы, возможного продления срока ее действия.

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.

10. Обеспечение гарантий прав членов профсоюза и профсоюзных организаций

10.1. Департамент и Обком 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); (здесь точка)

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 организации 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 организации, 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 организации, 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 Департамент по образованию 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. Обком 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 Городского совета молодых педагогов муниципальных образовательных учреждений Волгограда.

11.1.5. Продолжить выпуск информационных бюллетеней, а также страницы «Профсоюз образования» в газете «Волгоградские профсоюзы». Доводить до сведения профсоюзных организаций информацию, предоставляемую органами муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в сфере образования, а также вышестоящими органами профсоюзов.

11.1.6. Осуществлять контроль за правильностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсионному обеспечению работников организаций.

11.1.7. 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.

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

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

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

11.1.11. 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.

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

11.1.13. 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.

11.1.14. Разрабатывать методические рекомендации по заключению территориальных соглашений и 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 Департамента по образованию и президиума Обкома Профсоюза и доводится до сведения организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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.

Департамент по образованию
Администрации Волгограда

400131, Волгоград,
им. В.И.Ленина пр-кт,17а,
Тел. (8442) 38-47-62,
E-mail goruo@volgadmin.ru

Волгоградская областная организация
профсоюза работников народного образования
и науки РФ

400098, Волгоград, ул. Советская, д.5
Тел. (8442) 38-35-88, Факс (8442) 38-35-84
E-mail: vd-eduprof@va.ru