

Председатель
Комитета администрации
г. Яровое по образованию

Председатель территориальной
организации Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации г. Славгород
и г. Яровое



А.И. Зинченко
А.И. Зинченко
2022 г.



Л.П. Балашова
Л.П. Балашова
2022 г.

ГОРОДСКОЕ
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по организациям образования
г. Яровое
на 2022 – 2023 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Управление Алтайского края
по труду и занятости населения
24 июля 2022
Регистрационный номер *560*
Заместитель начальника
УТЗН Алтайского края *Н.А. Гуркина*

г. Яровое

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее городское отраслевое соглашение (далее - Соглашение) – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории г. Яровое в сфере образования на 2022 – 2023 год.

Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности городских образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета администрации г. Яровое Алтайского края по образованию (далее - организации, образовательные организации).

Положения Соглашения:

Могут применяться в полном объеме или избирательно по отдельным разделам при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

Могут служить основой для разработки и заключения коллективных договоров на уровне образовательных организаций г. Яровое.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники организаций, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и осуществляющие образовательную деятельность, находящиеся в ведении Комитета по образованию, в лице их полномочного представителя – территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Славгорода и г. Яровое, действующего на основании Устава Профсоюза (далее – «Профсоюз»);

работодатели – организации, находящиеся в ведении Комитета администрации г. Яровое по образованию (далее – «Комитет»), действующего на основании Положения о Комитете, в которых имеются первичные профсоюзные организации.

1.3. Соглашение распространяется на работников и работодателей организаций, находящихся в ведении Комитета, являющихся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатели и соответствующие выборные органы организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных

льгот и гарантий только на членов Профсоюза, 1.4. Стороны договорились о том, что

1.4.1. Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования города и не ограничивает права органов местного самоуправления и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

1.4.2. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются со дня вступления их в силу.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с 14 июня 2022 года и действует по 13 июня 2023 года.

Коллективные переговоры по заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 ноября 2022 года.

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимному согласию.

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

1.8. В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.9. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Комитет доводит текст Соглашения и изменения к нему до организаций, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения их работников, Комитет и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в г. Яровое, результативности деятельности образовательных организаций.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Комитет:

2.2.1. Осуществляет своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников организаций посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.3. Информировывает Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию программ в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников путем размещения соответствующих проектов на сайте Комитета в разделе проекты документов.

Взаимодействует с Профсоюзом по оценке возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Не препятствует участию представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии по аттестации руководителей организаций, являющихся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2.5. Профсоюз имеет право на получение информации по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе комиссий, рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.7. Не препятствует участию представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.8. Рекомендует образовательным организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

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

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

2.3.2. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию социальных гарантий работников

отрасли, проводить экспертизу нормативных правовых актов в области социально-трудовых вопросов.

2.3.3. Обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных учреждений.

2.3.4. Оказывать бесплатную юридическую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза по вопросам применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями норм трудового законодательства.

2.3.6. Содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза, их профессиональному росту.

2.3.7. Участвовать в реализации проектов в сфере образования, подготовке и проведении городских конкурсов «Учитель года Алтая», других профессиональных конкурсов.

2.3.8. Обеспечивать учебу Профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.3.9. Использовать средства профсоюзных организаций для оказания материальной помощи работникам, членам Профсоюза, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. (в соответствии с принятыми в Профсоюзе положениями). Развивать инновационные формы поддержки членов Профсоюза, паритетные программы оздоровления, программы страхования работников отрасли от клещевого энцефалита и др.

2.3.10. Продолжить выдачу беспроцентных займов членам Профсоюза с целью оказания солидарной поддержки работникам (в соответствии с принятым положением о беспроцентных займах).

2.3.11. Участвовать в организации оздоровления и отдыха работников и их детей.

Совместно с Комитетом содействовать улучшению санаторно-курортного оздоровления работников образования и комитета.

2.3.12. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

2.3.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на муниципальном уровне и коллективных договоров в организациях.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам в рамках постоянно действующих рабочих групп и комиссий.

3.1.5. Содействовать реализации управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным органом.

3.1.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Комитет обязуются:

3.2.1. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить учет мнения Профсоюза.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность, заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.2. При оформлении трудового договора предусматривать 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 (в год) за ставку заработной платы);

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

- виды и 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.

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

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.4. Работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую

работу без занятия штатной должности в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей работники образовательных организации, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

4.1.5. Работодатели обязаны до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда, инструкциями по охране труда, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2. Комитет и Профсоюз рекомендуют организациям, осуществляющим образовательную деятельность, предусматривать в коллективных договорах:

4.2.1. Выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) при наличии соответствующих финансовых средств,

4.2.2. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производительности труда определяется в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.

4.3. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной отчетности педагогических работников, Стороны рекомендуют работодателям:

4.3.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

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

1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08)

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

3) разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189);

4.4. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

4.4.1. В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

4.4.2. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

4.4.3. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в составлении программы учебных занятий;

2) составление планов учебных занятий;

3) ведение журнала в электронной форме;

4.4.4. в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) ведение классного журнала;

2) составление плана работы классного руководителя.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда Комитет и Профсоюз исходят из того, что:

5.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Алтайского края, Администрации, Комитета.

5.1.2. Работодатели образовательных организаций оплату труда работников устанавливают с учетом мнения выборного представительного органа организации:

5.1.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

5.1.2.2. 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, а также 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 (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

- 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;

- 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 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 её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) 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. 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 должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, 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 знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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.

5.4. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% 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 представительного органа организации, трудовым договором.

5.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «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 РФ.

5.6. Оплата труда учителей, педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – педагог - организатор, методист, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.7. Работодатели обязуются обеспечить выполнение постановления Правительства РФ от 27.12.1997 г. № 1631 в части установления районного коэффициента к заработной плате в размере 1,25.

5.8. Стороны считают необходимым:

5.8.1. Проводить совместно мониторинги систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами;

5.8.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

5.8.3. Предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложение к нему) возможность установления выплаты (доплаты) при достаточности фонда оплаты труда председателю первичной профсоюзной организации, на которого возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию создания 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.

5.9. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.10. В целях повышения социального статуса работников системы образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников.

5.11. Работодатели руководствуются при установлении оплаты труда:

- постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета (ред. от 14.01.2020 № 09) в рамках исполнения поручения Губернатора Алтайского края, Председателя Правительства Алтайского края В.П. Томенко и в соответствии с постановлением Пленума комитета Алтайской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по совершенствованию системы оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, Приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 23.11.2018 № 1650 «Об утверждении состава рабочей по совершенствованию отраслевой системы оплаты труда» ;
- письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 № 03 – 599 «О

внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда», постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2014 № 31 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях Алтайского края» (в ред. Постановления Правительства Алтайского края от 15.03.2017 № 80 от 10.09.2018) (далее постановление Правительства Алтайского края);

5.12. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – «ЕГЭ») и основного государственного экзамена (далее – «ОГЭ») в рабочее время от основной работы на период проведения ЕГЭ и ОГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Алтайского края, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанных экзаменов, размер и порядок выплаты которой устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе, связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и, в частности, приказом от 22 декабря 2014 года № 1601.

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

Работодатели и выборные представительные органы организации осуществляют 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 РФ от 11.05.2016 года N 536, предусматривая в них в том числе при наличии соответствующих кадровых и финансовых возможностей:

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) порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе, санитарно-эпидемиологических;

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

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

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. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного

основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организации, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г.№466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем работодателя с учетом мнения выборного органа организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.1.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа организации.

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

6.1.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. 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.

6.1.8. 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 своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.9. 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.

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.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. №169).

6.1.10. 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 учреждения 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.

6.1.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

6.1.12. 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 предусматриваются в коллективном договоре или локальными нормативными актами, которые принимаются с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Работнику по его заявлению предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие

уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

6.1.13. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. №644.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно указанным приказом, определяются коллективным договором.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных учреждениях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. Комитет:

7.1.1. Обеспечивает ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных образовательных организациях.

7.1.2. Предусматривает формирование заявки на ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, проведение обязательной вакцинации и ежегодных обязательных профилактических осмотров работников организаций, организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях образования, определив источники и размер расходов согласно перечню обязательств и вносит предложения к проекту бюджета на соответствующий финансовый год учитывая объем необходимых средств на финансирование мероприятий по охране труда.

7.1.3. Принимает участие в разработке нормативных правовых актов и методических рекомендаций по охране труда, осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в структуре органов управления образованием и образовательных организаций.

7.1.4. Разрабатывает и реализует включение в программы мероприятий по улучшению материально-технической базы организаций образования, условий и охраны труда, пожарной безопасности и обеспечения комфортных и безопасных условий образовательного процесса.

7.1.5. Ведет учет и ежегодный мониторинг по несчастным случаям и условиям труда в подведомственных организациях и образовательных организациях края, проводит анализ причин производственного травматизма

работников образования города, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности за истекший год. Доводит до сведения всех учреждений образования города результаты анализа производственного травматизма, несчастных случаев, связанных с учебно-воспитательным процессом.

7.1.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших в организациях при проведении образовательной деятельности, профессиональных заболеваний, представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.7. Предоставляет информацию (по предварительному запросу Профсоюза) о состоянии производственного травматизма в истекшем году при проведении образовательной деятельности и их причины.

7.1.8. Обеспечивает контроль за выполнением первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений учреждений образования с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.9. Осуществляет учредительный контроль в подведомственных образовательных организациях за соблюдением нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора.

7.1.10. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждениях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.11. Обеспечивает организацию обучения, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководящих работников и ответственных специалистов системы образования, внештатных технических инспекторов и уполномоченных по охране труда профсоюзных организаций в установленном законодательством порядке.

7.2. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, оценки уровней профессиональных рисков, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в размере не менее

2,0% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему;

7.2.3. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм 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, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

7.2.4. Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного представительного органа организации.

7.2.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в установленном законодательством порядке.

7.2.6. Обеспечивают за счет средств Администрации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.7. Обеспечивают работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и (или) обезвреживающих средств, а также их порядок и нормы выдачи, расчет сметы на их приобретение определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

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

7.2.9. Осуществляют взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций. Проводят весенне-осенний осмотр зданий и сооружений образовательных организаций.

7.2.10. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.2.11. Обеспечивают выплаты единовременной денежной компенсации, 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.

7.2.12. Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

7.2.13. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве при проведении образовательной деятельности.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, внештатных технических инспекторов труда профсоюзных организаций осуществляет регулярное обучение.

7.3.2. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.3.3. Проводит проверки состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

7.3.4. Организует работу внештатных технических инспекторов, уполномоченных лиц по охране труда по проведению периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательных организаций.

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

7.3.6. С привлечением Гострудинспекции осуществляет защиту педагогических работников в случае их отказа от выполнения работ в условиях, представляющих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

7.3.7. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.8. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

7.3.9. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии несчастных случаев с работниками при проведении образовательной деятельности.

7.3.10. Организует ежегодное проведение и подведение итогов краевых смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» и «Лучший внештатный технический инспектор труда».

7.3.11. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.3.12. Направляет внештатного технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом, происшедшего с работником образовательной организации.

7.4. Стороны Соглашения обязуются:

7.4.1. Содействовать в совершенствовании системы управления охраной труда и оценке профессиональных рисков в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

7.4.2. Организовывать проведение семинаров-совещаний по охране труда для различных категорий работников образования.

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

7.4.4. Организовывать проведение мероприятий в рамках Всемирного дня охраны труда.

7.4.5. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным

договором работников - членов выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профкома, руководящих работников, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность, представителей профсоюзных организаций в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях.

7.4.6. Рекомендовать руководителям образовательных организаций производить ежегодный расчет и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда и использовать данные расчеты как приложения к соглашениям по охране труда и коллективным договорам.

7.4.7. Оказывать помощь органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, в совершенствовании работы по охране труда, пожарной безопасности, направленной на обеспечение безопасных условий труда и учебы для всех участников образовательного процесса.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ КАДРОВ

8.1. Комитет обязуются:

8.1.1. На основе анализа количественного и качественного состава педагогических и руководящих кадров и укомплектованности ими организаций, осуществляющих образовательную деятельность, постоянно иметь отраслевой информационный банк данных по педагогическим вакансиям.

8.1.2. Содействовать трудоустройству выпускников педагогических учреждений высшего и среднего профессионального образования в организации города, осуществляющие образовательную деятельность, в соответствии с имеющейся потребностью в кадрах.

8.1.3. Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию руководящих и педагогических кадров организаций образования.

8.1.4. Принимать меры по недопущению увольнения педагогических работников в связи с ликвидацией организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сокращением численности или штата педагогических работников в течение учебного года.

8.1.5. Включают в городской бюджет средства на оплату командировочных расходов для повышения квалификации, проведения периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Комитету образования.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному представительному органу организации информации о возможных массовых увольнениях

работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организаций.

8.2.2. Считать массовым увольнение работников в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве:

 - 20 и более человек в течение 30 дней;

 - 60 и более человек в течение 60 дней;

- увольнения 10 и более процентов работников в учреждении в течение 90 календарных дней.

8.2.3. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

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

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

8.2.4. Предоставить возможность прохождения педагогическими работниками, имеющими первую или высшую квалификационные категории по одной должности, аттестации на первую или высшую квалификационные категории по другой должности в соответствии с Перечнем должностей педагогически работников краевых и муниципальных организаций Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность.

Основание: Разъяснения Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276.

8.2.5. Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;

- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанный период является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя муниципального органа

управления образованием, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах аттестации, иные документы, подтверждающие данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи педагогическим работником заявления в Главную аттестационную комиссию, сохранять оплату труда с учетом этой квалификационной категории до принятия Главной аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

При приеме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие государственных наград, почетного звания, ведомственных знаков отличия, полученных за достижения в педагогической деятельности, а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности) предусматривать на срок до одного года (до прохождения аттестации) размеры коэффициентов, соответствующих размерам ставок (окладов), устанавливаемых для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

8.2.6. Рассматривать заявления педагогических работников о прохождении аттестации с учетом заслуг профессиональной деятельности и устанавливать квалификационную категорию без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам, имеющим:

- ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; медаль К.Д. Ушинского, нагрудные знаки (почетные звания): «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; почетные звания: Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации»; Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации; Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы); медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль

«Ветеран труда»); почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;

- звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности;

- знак отличия «Почётный педагогический работник Алтайского края».

Педагогический работник имеет право представить заявление о прохождении аттестации с учетом заслуг профессиональной деятельности на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Воспользоваться правом засчитывать какую-либо из перечисленных заслуг в области образования в качестве результатов профессиональной деятельности, указанной в п.8.2.5. Соглашения, педагогический работник может воспользоваться только один раз. В случае наличия нескольких видов заслуг педагогический работник может использовать каждую из них при последующей аттестации

8.2.7. Устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности на основании личного заявления, представления руководителя образовательной организации, приказов Минпросвещения России или Министерства об итогах профессиональных конкурсов, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории:

- победителям конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- победителям и лауреатам краевых конкурсов «Учитель года Алтая», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Педагог-психолог Алтайского края»; конкурса на соискание премии Губернатора Алтайского края им. С.П. Титова, конкурса лучших педагогических работников краевых государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки Российской Федерации.

Засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности при проведении аттестации наличие достижений, указанных в п. 8.2.6. Соглашения педагогический работник может воспользоваться один раз.

8.2.8. Руководителям профессиональных методических объединений (городских методических объединений образовательных организаций) по личному заявлению, на основании представления руководителя образовательной организации, руководителя муниципального органа управления образованием устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

8.2.9. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о профессиональной

переподготовке в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации г. Славгорода и г. Яровое, первичных профорганизаций города, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, законами Алтайского края, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Минобрнауки России, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края, Регионального, городского, отраслевого соглашений, устава организации, коллективного договора.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.2.1. 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.

9.2.2. Принимать решения с учетом мнения выборного представительного органа учреждения при:

- установлении режима работы всех категорий работников,
- составлении расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков,
- распределении учебной нагрузки,
- установлении, изменении размеров оплаты труда, надбавок и доплат,
- распределении выплат премиального характера и использовании фонда экономии заработной платы,
- издании приказов на выполнение сверхурочных работ,
- составлении других проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников, перечень которых определяется коллективным договором.

9.2.3. Предоставлять выборному представительному органу организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением,

оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников. В случаях, предусмотренных коллективным договором, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного представительного органа организации.

9.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет территориальной.

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

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

9.3. Стороны признают следующие гарантии работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы:

9.3.1. 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; а председатели ППО – без согласия 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, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатели профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем 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, соглашением, коллективным договором.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации его правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года, при условии наличия соответствующих финансовых средств. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

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

9.4.3. 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 и иные гарантии, предусмотренные данным Соглашением.

9.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- создание в городе молодежного совета;
- проведение мониторингов и совместных мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики и настоящего Соглашения (форумов, конференций, слетов, семинаров, круглых столов).

10.2. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем предоставления им подъемных и установления надбавок к заработной плате в размере не менее 30% - в первый год работы, не менее 20% - во второй год работы, не менее 10% - в третий год работы;
- осуществлению контроля за предоставлением молодым работникам социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Соглашением.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет городская отраслевая комиссия по заключению и реализации Соглашения, которая создается на равноправной основе и действует в соответствии с Положением.

11.2. Комиссия рассматривает вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

11.3. Отчет о выполнении Соглашения рассматривается на совместном заседании Комитета и президиума территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования не реже одного раза в год.

11.4. Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по настоящему Соглашению.

11.5. В период действия Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.