

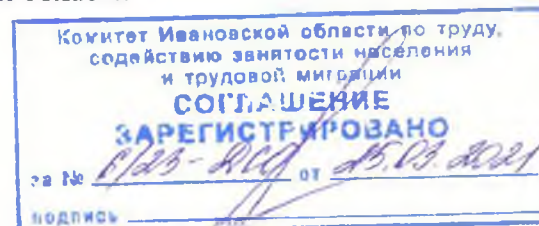
МУНИЦИПАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
по защите трудовых, социально-экономических
прав работников образования
городского округа Кинешма Ивановской области
на 2021-2024 годы

Принято на заседании городского комитета
Кинешемской городской организации профсоюза
работников народного образования и науки Ивановской области

« 25 » апреля 2021 года

Дата подписания муниципального соглашения

« 24 » марта 2021 года



Глава
городского округа Кинешма

Начальник управления
образования администрации
городского округа Кинешма

Председатель
Кинешемской городской
организации профсоюза
работников народного
образования и науки
Ивановской области

В. Г. Ступин



МП.

М.В. Сажина



М.П.

Н.В. Егорова



М.П.

Почтовый адрес Администрации городского округа Кинешма

155800, Ивановская область, г. Кинешма, ул. Фрунзе, д.4

телефон: 8 (49331) 5-30-50, телефон/факс: 8 (49331) 5-30-86, e-mail: mail@admkinshma.ru, admkinshma@ivreg.ru

Почтовый адрес Управления образования Администрации городского округа Кинешма

155800, Ивановская область, г. Кинешма, ул. 50-летия Комсомола, д.20

телефон/факс: 8(49331)5-54-94; e-mail: kinobrazovanie@yandex.ru

Почтовый адрес Кинешемской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Ивановской области

155800, Ивановская область, г. Кинешма, ул. 50-летия Комсомола, д.20

телефон: 8(49331) 5-60-62; e-mail: profs.kin@yandex.ru



Кинешма, 2021

I. Общие положения

1.1. Настоящее Муниципальное соглашение по защите трудовых, социально-экономических прав работников образования городского округа Кинешма Ивановской области на 2021 – 2024 годы (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ)

с целью определения в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников сферы образования,

а также обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций городского округа Кинешма Ивановской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация городского округа Кинешма, а регулирование и координацию деятельности – управление образования администрации городского округа Кинешма.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты и охраны труда работников образования, предоставление мер социальной поддержки, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения настоящего Соглашения:

обязательны для образовательных организаций городского округа Кинешма;

применяются при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Соглашение разработано на основе требований:

Конституции Российской Федерации;

Трудового кодекса Российской Федерации(далее – ТК РФ);

Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закона Ивановской области от 08.06.2012 № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области»;

Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, на 2020 – 2022 годы, заключенного 04.02.2020;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019;

иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Ивановской области, регулирующих трудовые и иные, связанные с ними отношения.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- **работники** образовательных организаций городского округа Кинешма в лице их полномочного представителя - Кинешемской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Ивановской области (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и в соответствии с федеральным и региональным законодательством о профсоюзах;

- **работодатели** – образовательные и иные организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация городского округа Кинешма, а регулирование и координацию деятельности – управление образования администрации городского округа Кинешма (далее – Управление), действующее на основании Положения об управлении образования администрации городского округа Кинешма.

В тексте Соглашения:

а) равнозначно используются наименования профсоюзных органов организаций Профсоюза (выборный профсоюзный орган городской организации, выборный орган первичной профсоюзной организации, профком).

б) используется понятие - профсоюзный актив (далее – профактив) – это члены Профсоюза, выполняющие профсоюзную работу и не состоящие в трудовых отношениях с Профсоюзом, организацией Профсоюза.

1.4. Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Соглашение является основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в целях осуществления государственно-общественного управления организацией, регулирующим социально-трудовые отношения и признают заключение коллективных договоров в организациях важнейшим условием для развития социального партнерства в образовательных организациях.

1.5.2. Соглашение предусматривает для работников создание условий и охрану труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ, Ивановской области и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5.3. Стороны рассматривают обязательства настоящего Соглашения как минимальные, которые должны быть обеспечены и могут быть дополнены при заключении и реализации коллективных договоров в образовательных организациях.

1.5.4. В образовательных организациях регулирование трудовых, социально-экономических отношений между работодателем и работниками в лице их полномочного представителя – Профсоюза, осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Работодатели и работники участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив ответ с указанием представителей от своей Стороны для участия в работе комиссии.

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров предусматриваются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 39 ТК РФ.

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

1.5.6. В коллективном договоре образовательной организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры по условиям труда, социальной поддержке, льготы и гарантии для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением с указанием источников финансового обеспечения.

1.5.7. Положения коллективных договоров образовательных организаций, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным законами, иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.5.8. Работодатели в установленном порядке, до регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет по труду) осуществляют уведомительную регистрацию коллективного договора в Профсоюзе (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43) (независимо от наличия профсоюзной организации).

1.5.9. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, не ухудшающие уровень, установленный настоящим Соглашением, на основе взаимной договоренности.

1.5.10. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений или дополнений. После получения предложения переговоры Сторон должны быть проведены в течение одного месяца.

1.5.11. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению, коллективному договору, оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью правового акта и доводится до сведения работодателей, председателей профсоюзных организаций, работников образовательных организаций.

1.6. Стороны:

1.6.1. не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6.2. признают юридическое значение, правовой характер Соглашения и обязуются его выполнять.

1.7. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. Соглашение:

1.8.1. Вступает в силу с даты подписания.

1.8.2. Заключено на срок – 3 года.

1.8.3. Открыто для присоединения к нему работников и работодателей образовательных организаций, не уполномочивших ранее Стороны для его заключения.

1.8.4. Состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Соглашения.

1.8.5. В случае если Стороны не заключили новое Соглашение на последующий период, они принимают решение о продлении срока действия данного Соглашения.

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации в Комитете по труду, а также дополнительные соглашения об изменениях и дополнениях к нему, размещаются на официальном сайте управления образования администрации городского округа Кинешма.

1.10. Стороны признали необходимым:

1.10.1. Обеспечивать участие представителей Сторон Соглашения в работе администрации городского округа Кинешма, Управления образования и Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

1.10.2. Предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о готовящихся и принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

1.11. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему до образовательных организаций, в отношении которых оно осуществляет регулирование и координацию деятельности.

1.12. Профсоюз доводит текст Соглашения и изменения к нему до первичных профсоюзных организаций для его выполнения, а также для использования при заключении коллективных договоров в образовательных организациях.

II. Обязательства представителей Сторон Соглашения

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

2.1.1. **Способствовать** повышению качества образования в городском округе Кинешма, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации федеральных государственных программ и государственных программ Ивановской области в сфере образования.

2.1.2. **Участвовать** в работе постоянно действующих органов социального партнёрства (совета директоров, совета воспитателей, комитета и президиума Кинешемской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Ивановской области).

2.1.3. **Обеспечивать** представителям Сторон возможность участия в рассмотрении вопросов, не включённых в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

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

2.1.5. **Проводить** взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования отраслевой и локальной нормативной правовой базы.

2.2. Управление образования:

2.2.1. **Осуществляет** полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности подведомственных образовательных организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного и городского бюджетов, предусмотренных для муниципальных образовательных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных городским бюджетным и автономным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. **Содействует** дополнительному профессиональному образованию педагогических работников образовательных организаций.

2.2.3. Не реже одного раза в год **проводит** встречи с представительным органом работников по выполнению Соглашения.

2.2.4. **Оказывает** поддержку Профсоюзу и работодателям в целях развития гражданского общества, совершенствования института социального партнерства.

2.2.5. При реализации муниципальных программ городского округа Кинешма **предоставляет** Профсоюзу информацию о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

Организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.6. **Предоставляет** Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников организаций сферы образования городского округа Кинешма, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. **Обеспечивает** возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе комиссий, рабочих групп по разработке муниципальных программ городского округа Кинешма в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.8. Информировать Профсоюз о разрабатываемых проектах нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций для учета мнения Профсоюза.

2.2.9. Обеспечивает направление в Профсоюз для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными и муниципальными наградами.

2.2.10. Считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля по соблюдению коллективного договора, соглашения.

2.2.11. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров в подведомственных организациях.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждении ведомственными наградами.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством РФ, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в представительный и исполнительный органы местного самоуправления городского округа Кинешма с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит профсоюзную экспертизу проектов нормативных правовых актов, городского округа Кинешма и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства РФ и Ивановской области в сфере образования.

2.3.7. Осуществляет контроль по соблюдению работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Вправе осуществлять профсоюзный контроль по соблюдению законодательства о труде в организациях, в которых работают члены данного профсоюза.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций при проведении аттестации педагогических работников образовательных организаций на соответствие занимаемой должности.

2.3.10. Проводит анкетирование и (или) мониторинги общественного мнения работников образовательных организаций по вопросам трудовых отношений и информирует Управление образования об их итогах.

2.3.11. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Соглашения на новый срок не позднее чем за три месяца до окончания действующего.

III. 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 коллективных договоров в организациях, в том числе в форме участия во всероссийском, областном и территориальных конкурсах коллективных договоров и соглашений.

3.1.4. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, анализ выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров в образовательных организациях, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в муниципалитете в сфере образования.

3.1.5. 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 профсоюзным органом.

3.1.6. Способствовать формированию полномочных объединений работодателей в сфере образования на территориальном уровне.

3.1.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам:

- выполнения и текущего финансирования муниципальных программ городского округа Кинешма в сфере образования;

- 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.

3.1.8. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на территориальном уровне и на уровне каждой образовательной организации на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учёта общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

3.1.9. Обеспечивать условия для участия представителей выборных органов Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников (в случаях наделения Управления образования соответствующими полномочиями постановлениями администрации городского округа Кинешма).

3.1.10. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.).

3.1.11. Содействовать установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий в образовательных организациях в случаях, предусмотренных федеральным и региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами, Соглашением, коллективным договором.

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

3.1.13. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления

работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.1.14. 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.

3.1.15. Содействовать развитию и функционированию первичных профсоюзных организаций, как представительных органов работников образовательных организаций.

3.2. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г.Париж, 05.10.1966), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10.11.1989).

3.3.Стороны совместно:

3.3.1. Подготавливают предложения по социально-экономическим вопросам, требующим решения на муниципальном уровне, и направляют их в представительные и исполнительные органы местного самоуправления городского округа Кинешма.

3.3.2. Рекомендуют работодателям разрабатывать и реализовывать в образовательных организациях программы по адаптации молодых специалистов, сохранению и развитию системы наставничества.

3.3.3. Рекомендуют работодателям оказывать меры социальной поддержки работникам из числа молодежи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами.

3.3.4. Считают целесообразным направление в образовательные организации разъяснений, в том числе подготовленные Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере труда и образования, норм настоящего Соглашения.

3.4. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.5.Стороны договорились продолжать совместную разработку мер, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогических работников.

3.6. Стороны считают приоритетными следующие **направления** совместной деятельности по организации работы с молодыми специалистами в образовательных организациях:

- **проведение** работы с молодыми специалистами, вновь пришедшими в образовательные организации с целью их закрепления;
- **содействие** повышению профессиональной квалификации молодых специалистов и их карьерному росту;
- **внедрение** в образовательных организациях различных форм поддержки и поощрения молодых специалистов, добивающихся высоких результатов в учёбе и (или) труде и активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;
- **развитие** творческой и социальной активности молодых специалистов;
- **обеспечение** их правовой и социальной защищенности;
- **активизация и поддержка** патриотического воспитания молодёжи, здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.7. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать:

3.7.1. 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 и др.;
- **закреплению** наставников за молодыми специалистами и вновь пришедшими в образовательные организации работниками в первый год их работы, определению наставникам поощрений (материальных и моральных) и доплат за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых коллективными договорами;
- **осуществлению** дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- **закреплению** мер социальной поддержки молодых специалистов, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- **обеспечению** гарантий и компенсаций работникам из числа молодых специалистов, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с федеральным и региональным законодательством, муниципальным соглашением и коллективным договором.

3.8. Управление образования:

3.8.1. В соответствии со статьей 35.1 ТК РФ **обеспечивает** условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников сферы образования.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников подведомственных организаций, **обеспечивает** заблаговременное информирование Профсоюза с целью учета его мнения.

3.8.2. Способствует обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.8.3. Способствует формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля по соблюдению трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.8.4. Учитывает при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.8.5. Рекомендует работодателям предусматривать в коллективных договорах обязательства по созданию условий для проведения социально-культурной и иной работы в образовательной организации в соответствии со статьей 28 ФЗ «О профессиональных союзах».

3.8.6. Обеспечивает реализацию федерального и регионального законодательства, муниципальных правовых актов, предусматривающих предоставление мер социальной поддержки работникам образовательных организаций.

3.8.7. Способствует укреплению материально-технической базы образовательных организаций городского округа Кинешма.

3.8.8. Принимает меры по финансовому обеспечению и выполнению требований законодательства РФ в подведомственных управлению образования образовательных организациях городского округа Кинешма.

3.9. Профсоюз:

3.9.1. Выступает инициатором заключения коллективных договоров в образовательных организациях.

3.9.2. Разрабатывает предложения для включения в муниципальное соглашение и коллективные договоры образовательных организаций необходимых мер по росту заработной платы работников, предоставлению им льгот и компенсаций за счет средств образовательных организаций, в том числе поступающих от приносящей доход деятельности.

3.9.3. Осуществляет контроль по выполнению коллективных договоров, соглашений (муниципального и иных).

3.9.4. Обеспечивает профсоюзный актив образовательных организаций и работодателей информационно-методическими материалами по социально-трудовым вопросам.

3.9.5. Оказывает безвозмездную правовую и методическую помощь членам Профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе при изменении организационно-правовой формы образовательных организаций, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции.

3.9.6. Отстаивает интересы членов Профсоюза в правоохранительных органах.

3.9.7. Не организует проведение забастовок и иных акций протеста в отношении социальных партнеров по Соглашению в период его действия при условии выполнения взаимных обязательств.

3.9.8. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в муниципальное соглашение и коллективные договоры, а при их возникновении способствует их разрешению в соответствии с законодательством РФ.

3.9.9. Способствует сохранению социальной стабильности в коллективах образовательных организаций, укреплению дисциплины труда, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с работодателями.

3.9.10. Организует работу в образовательных организациях по созданию первичных профсоюзных организаций.

3.9.11. Оказывает методическую и практическую помощь работодателям и работникам, являющимся членами Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; подготовки и заключения коллективных договоров.

3.9.12. Организует обучающие семинары профсоюзному активу по вопросам реализации трудового законодательства.

3.9.13. Способствует повышению эффективности заключаемого муниципального соглашения и коллективных договоров образовательных организаций, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров, осуществления мониторинга своевременности их принятия. Осуществляет контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

3.9.14. Взаимодействует с депутатами Кинешемской городской Думы по вопросам разработки проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы сферы образования, повышение социальной защищенности работников.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Обеспечивают права работников на соблюдение работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально - трудовых прав работников образовательных организаций.

4.1.2. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего

профессионального обучения высвобождаемых работников и работников предпенсионного возраста.

4.1.3. Участвуют в разработке и реализации программ социально-экономического развития городского округа Кинешма.

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

4.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, или по соглашению Сторон с категориями работников, указанных в статье 59 ТК РФ.

4.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, настоящим муниципальным соглашением, коллективными договорами, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.2.3. В трудовой договор с педагогическим работником, учителем (преподавателем) включается как нормируемая часть, так и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями и квалификационными характеристиками.

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

4.2.5. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и другим работникам иных образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования, учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется в установленном порядке с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться руководителем образовательной организации, определяется учредителем.

Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы) других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы - самой образовательной организацией, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.2.7. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем данной организации и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) образовательной организации.

4.2.8. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае обращения физического лица, работающего в образовательной организации на условиях гражданско-правового договора к руководителю организации с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

4.2.9. В соответствии с приказом Министерства просвещения РФ № 196 от 09.11.2018 года организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» в случае рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации и соблюдения требований, предусмотренных квалификационными справочниками.

4.3. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) образовательной организации при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» **обеспечивают:**

4.3.1. Заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений), в которых 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 государственных (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 (в год) за ставку заработной платы);

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

- 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.

4.3.2. Своевременное **уведомление** работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключают дополнительные соглашения к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

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

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

4.4. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

4.4.1. До подписания трудового договора с работником **ознакомить** под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.4.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, а также профессиональными стандартами, предусмотренными частью первой статьи 195.3 ТК РФ, по мере их введения.

4.4.3. После заключения трудового договора издать приказ (распоряжение) о приеме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трех дней со дня фактического начала работы.

4.4.4. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных Сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.4.5. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Ивановской области, 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 размера выплат стимулирующего характера, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

4.5. Стороны договорились:

4.5.1. Проводить в целях повышения престижа педагогических профессий городские конкурсы профессионального мастерства среди руководителей образовательных организаций, педагогов и иных педагогических работников, в том числе конкурсы «Педагог года» и др.

4.5.2. Содействовать работе советов молодых педагогов (учителей, воспитателей в возрасте до 35 лет) с целью привлечения внимания органов власти к решению проблем данной категории работников.

4.5.3. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах:

- положение, по которому помимо оснований, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, не устанавливается испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

- принятие положения о нормах профессиональной этики педагогических работников;

- составление и реализацию плана-графика поощрения, награждения работников;

- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ:

совмещающих работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от их обучения на бесплатной или платной основе;

имеющих почетные звания, награжденных ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

работников, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 5 лет;

члены одной семьи, супруги, работающие в одной образовательной организации; впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение трех лет работы;

неосвобожденных от основной работы председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др.

4.5.4. Обеспечить разработку положения о нормах профессиональной этики педагогических работников образовательных организаций городского округа Кинешма. Привлечь к данной работе педагогическую общественность, руководителей и профактив образовательных организаций и др.

4.5.5. Предусматривать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящего пункта, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящего пункта, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящего пункта) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящего пункта) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящего пункта) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой настоящего пункта, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.6. Стороны отмечают, что:

4.6.1. Аттестация кандидатов на должность руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», а также постановлениями администрации городского округа Кинешма и настоящим Соглашением.

4.6.2. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Представление в аттестационную комиссию на работника - члена Профсоюза согласовывается, в том числе с профкомом образовательной организации.

4.6.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4.6.4. Аттестационная комиссия образовательной организации уведомляет представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации о дате проведения аттестации педагогического работника.

4.6.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, может не проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

4.6.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования по специальности или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

4.6.7. В случае принятия работодателем решения, указанного в п. 4.6.6 настоящего Соглашения, на педагогического работника распространяются гарантии, предусмотренные статьями 81, 261 ТК РФ.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ в судебном порядке.

4.6.8. В целях рационального использования потенциала педагогических работников квалификационные категории, имеющиеся у них, сохраняются в течение срока их действия во всех образовательных организациях городского округа Кинешма при выполнении педагогическими работниками педагогической работы в разных должностях, по которым

совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (приложение № 1 к Соглашению).

4.6.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории по другой должности.

4.6.10. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, сохраняются **в течение срока их действия** во всех образовательных организациях Ивановской области, в том числе:

б) при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);

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

г) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно приложению № 1 к Соглашению).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательной организации, с просьбой о разрешении конфликта.

4.6.11. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательной организации участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания, создает условия для подготовки электронного портфолио).

4.6.12. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.7. Работодатели:

4.7.1. Предусматривают в коллективных договорах меры по материальной поддержке семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, беременных женщин и других категорий работников, а также в случае рождения ребенка и смерти близкого родственника.

4.7.2. Принимают меры по оборудованию рабочих мест в соответствии со стандартами безопасности; подбору и расстановке работников в соответствии с требованиями к уровню квалификации; нормированию труда, обеспечивающему эффективное использование рабочего времени, умственных и физических сил работника; социальному и экономическому стимулированию работников для обеспечения восстановления сил, здоровья и профессионального развития.

4.7.3. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах для выпускников профессиональных образовательных организаций, впервые принятых на работу по

специальности, гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации в первые три года работы после окончания обучения.

4.7.4. Информировуют Профсоюз и (или) соответствующие профсоюзные организации не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;

увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

4.7.5. При рассмотрении вопросов целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы **руководствуются** принципом соблюдения приоритетного порядка трудоустройства граждан РФ и учитывают наличие региональных трудовых ресурсов соответствующих профессий.

4.8. Стороны принимают меры по:

4.8.1. Недопущению:

- массового увольнения работников,
- экономически и социально необоснованного сокращения работников образовательных организаций, нарушения правовых гарантий работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций;

- прекращения работодателями трудовых договоров с педагогическими работниками по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ (нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы), заключенных до установления образовательного ценза педагогических работников;

- требования от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8.2. Минимальному высвобождению работников за счет опережающего переобучения работников, введения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством;

4.8.3. Проведению анализа, прогнозированию и учету численности работников, подлежащих увольнению. Предоставляют в органы занятости, профсоюзные органы информацию о наличии вакантных рабочих мест, а также сроках и масштабах возможных массовых увольнений;

4.8.4. Информированию в случае угрозы массового увольнения соответствующих профсоюзных органов, органов местного самоуправления городского округа Кинешма, Комитета по труду, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и совместном принятии мер, направленных на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления одного рабочего дня в течение недели с сохранением средней заработной платы для самостоятельного поиска нового места работы;

4.8.5. Сохранению за работником средней заработной платы на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы (ст.187, 196 ТК РФ).

4.9. Профсоюз:

4.9.1. Осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, охране труда, социальных гарантий в соответствии с законодательством РФ,

- обеспечением занятости работников образования, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций.

4.9.2. Осуществляет контроль по соблюдению работодателями трудового законодательства, в том числе за своевременностью выплаты заработной платы.

4.9.3. Организует и проводит обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда.

4.9.4. Контролирует предоставление работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и их своевременную оплату.

4.9.5. Обеспечивает оказание бесплатной методической и практической помощи членам Профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, отстаивает их интересы при обращении в досудебные и судебные инстанции.

4.9.6. Предоставляет консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам защиты прав работников в сфере труда и занятости, в том числе назначения досрочных страховых пенсий, государственных социальных пособий.

4.10. Стороны в рамках настоящего Соглашения принимают на себя обязательство в пределах своей компетенции содействовать выявлению, устранению и предупреждению нарушений законодательства РФ в сфере образования, в том числе прав работников и обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.11. Стороны осуществляют взаимодействие путем:

- участия в совместных семинарах, совещаниях, иных мероприятиях по вопросам совершенствования и развития правового регулирования образовательной деятельности;
- участия в проведении мониторинга нарушений законодательства РФ в сфере образования, а также причин и условий возникновения таких нарушений.

4.12. Стороны договорились:

4.12.1. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, избыточной документации:

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

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

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16.05.2016 № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 7.07.2016 № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21.03.2017 № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования);

- разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11.04.2018 № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций Профсоюза).

4.13.2. Стороны договорились:

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;

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);

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. 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. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны совместно способствуют дальнейшему совершенствованию условий труда и системы оплаты труда работников образовательных организаций.

5.2. При регулировании оплаты труда Стороны:

5.2.1. Исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций регулируются в образовательных организациях отраслевыми соглашениями, коллективными договорами, положениями об оплате труда работников образовательных организаций, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Ивановской области с учетом:

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной год;

правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 № 26-п, от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П;

размера минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области на 2020 – 2022 годы от 23.01.2020 № 1-с.

5.2.3. Признают необходимость:

- разработки и внедрения на локальном уровне условий оплаты труда, включающих четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности муниципальной образовательной организации в целом, а также качеством оказываемых им государственных (муниципальных) услуг;

- конкретизации в положении об оплате труда и иных локальных нормативных актах образовательной организации, устанавливающих порядок и условия оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

5.3. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.3.1. Разрабатывают и утверждают положение об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательных организаций регулирование вопросов оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера 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 одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

существенной 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 (преподавательской) работы;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

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 нормативными 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 ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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»;

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения 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, а также с учетом имеющих государственных и ведомственных наград.

5.4. В условиях совершенствования систем оплаты труда Стороны исходят из того, что:

5.4.1. 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 результате 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).

5.4.2. При применении систем оплаты труда работников образовательных организаций следует обращать внимание на:

а) установление фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);

б) установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда;

в) определение фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности;

г) установление заработной платы работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении (совершенствовании) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.4.3. 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 Департамента образования;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации 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.

5.4.4. При реализации образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, среднего профессионального образования учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (Приложение № 2 к Соглашению).

5.5. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

5.6. 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 (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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 полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) определяются коллективным договором или трудовым договором.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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» (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 ТК РФ.

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. Стороны договорились:

5.10.1. Устанавливать в коллективных договорах **оплату труда** педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.10.2. Работодателям с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации сохранять работнику оплату труда за счет средств областного бюджета с учетом имевшейся ранее квалификационной категорией в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на два года;

не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

не менее чем на 1 год - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого на срок до одного года.

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

5.10.3. Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.11. Стороны считают необходимым конкретизировать

- в каждой образовательной организации и фиксировать в коллективном договоре Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры данных доплат;

- обязательства, устанавливающие особенности деятельности отдельных видов образовательных организаций и категорий работников в части установления размера доплаты, в процентах от оплаты по должностному окладу (окладу) педагогическим работникам при работе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным образовательным программам в классах, группах.

5.12. Стороны считают необходимым:

5.12.1. Проводить совместно мониторинг состояния оплаты труда в образовательных организациях, включая размеры средней заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами;

По итогам мониторинга разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.12.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.12.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций высшего образования для определения размера стимулирующих выплат.

5.12.4. Исходить из того, что при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, трудовые функции, условия труда на рабочем месте, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.12.5. Работодатели и первичные профсоюзные организации договорились:

- совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы всех категорий работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат;

- предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования молодых специалистов с целью их поддержки, особенно в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы, в том числе путем установления молодым специалистам ежемесячных надбавок и доплат к заработной плате в течение первых трех лет работы;

- предусматривать в положении об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников за осуществление ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.12.6. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими,

лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 2 Перечня основных видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Ивановской области и в органах государственной власти Ивановской области, утвержденного Постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области».

5.12.7. Обмениваться информацией о задолженности по заработной плате работникам образовательных организаций и принимать меры по ее ликвидации.

5.12.8.В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

5.13. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы работников образовательных организаций с учетом уровня инфляции;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников образовательных организаций;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- сохранению соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции.

5.15. Стороны считают обязательным включать в коллективные договоры пункты об обязанности работодателя:

5.15.1. Производить оплату труда педагогических работников образовательных организаций за время осенних, зимних, весенних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.15.2. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.15.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Устанавливать конкретные даты выплаты заработной платы правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.15.4. В письменной форме извещать каждого работника образовательной организации о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.15.5. Выплачивать заработную плату работнику в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации за счет образовательной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.15.6. Включать в коллективный договор порядок, условия выполнения работ, выполняемых педагогическими работниками образовательных организаций в рамках ненормируемой части их педагогической деятельности.

5.15.7. Включать в положение об оплате труда образовательной организации, в положение о стимулирующих выплатах норму, содержащую устанавливаемый учредителем предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этой образовательной организации.

5.16.Стороны договорились:

5.16.1. Предусматривать в коллективных договорах обеспечение **занятости** работников во время карантин, отмены (приостановки) занятий в связи с неблагоприятными погодными условиями или иных случаях, производя в полном объеме выплату заработной платы;

5.16.2. Закреплять в коллективных договорах сохранение заработной платы в полном размере 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 ТК РФ.

5.17.Стороны согласились не допускать случаев направления работодателями педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

5.18. Работодатели:

5.18.1.Обеспечивают своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

Порядок и условия стимулирования труда руководителей образовательных организаций устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа.

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, данным Соглашением и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5.18.2.Обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы в соответствии со статьей 134 ТК РФ.

5.19.Профсоюз:

5.19.1. Участвует в установлении систем оплаты труда.

5.19.2. Осуществляет контроль по соблюдению работодателями трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате.

5.19.3. Взаимодействует с государственными органами надзора и контроля при участии правовой инспекции и инспекции по охране труда Профсоюза в проводимых проверках образовательных организаций городского округа Кинешма по вопросам исполнения работодателями трудового законодательства РФ и настоящего Соглашения.

5.20. Управление образования согласовывает с Профсоюзом проекты постановлений администрации городского округа Кинешма, касающиеся вопросов оплаты и нормирования труда работников образовательных организаций.

VI. 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 организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ,

Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, 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 продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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 работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в том числе для педагогических работников свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

6.1.3. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная до начала данного периода.

6.1.4. Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на каждый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Учебная нагрузка им устанавливается в том случае, если у основных педагогических работников имеется полная нагрузка на ставку за норму часов педагогической работы.

Распределение учебной нагрузки на следующий учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

6.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

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.

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

6.1.6. В случае производственной необходимости, а также принятия решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления о переводе на дистанционную работу на период наличия обстоятельств катастрофы природного или техногенного характера, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

На работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных статьями 312.1. – 312.9 ТК РФ.

6.1.7. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, режим рабочего времени, а при временной дистанционной работе продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.1.8. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств,

средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.1.9. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности по:

- санитарно-бытовому обслуживанию и медицинскому обеспечению работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательному социальному страхованию работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомлению работников с требованиями охраны труда.

6.1.10. Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

6.1.11. С учетом специфики работы образовательных организаций 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 руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатели с учетом мнения выборного органа 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.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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, причитающиеся 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 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.

6.1.12. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим 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.

6.1.13. Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.1.14. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей 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 (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.1.15. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.16. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В коллективных договорах образовательных организаций определяются:

- 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 педагогическим работникам, работающим по совместительству,
- оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности,

- и другие вопросы, не предусмотренные положениями указанного порядка.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.2.2. Предоставлять руководителям и работникам образовательных организаций с учетом производственных и финансовых возможностей организации дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств (при их наличии):

- а) регистрация брака работника – не менее 3 календарных дней;
- б) бракосочетание детей работника – не менее 1 календарного дня;
- в) работникам в случаях рождения ребенка - не менее 1 календарного дня;
- г) смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры) - не менее 3 календарных дней;
- д) день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;
- е) председателям территориальных (местных, районных, городских) организаций Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллективов работников - не менее 5-и календарных дней в год;
- ж) председателям первичных организаций Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 4-х календарных дней в год;
- з) внештатным правовым инспекторам труда Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 2 календарных дней в год;
- и) уполномоченным и внештатным инспекторам Профсоюза по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников – не менее 2 календарных дней в год;
- к) членам выборных профсоюзных органов всех уровней за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников – не менее 2-х календарных дней в год;
- л) руководителям и работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение года - не менее 2 календарных дней в год;
- м) на медицинское обследование по настоянию врача – 1 рабочий день;
- н) переезд на новое место жительства при предоставлении или приобретении жилплощади – 2 рабочих дня;

Отпуска, указанные в подпунктах «е»-«л» пункта 6.2.2 Соглашения по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

В коллективных договорах образовательных организаций устанавливается конкретная продолжительность отпусков, указанных в настоящем пункте, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

7. Охрана труда и здоровья работников

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1.2. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.1.3. Создают комиссии по вопросам охраны труда и оздоровления работников образования и организуют их работу.

7.1.4. Содействуют в организации работы по проведению специальной оценки условий труда работников, введению новых рабочих мест с обязательным проведением специальной оценки условий труда.

7.1.5. Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по оценке готовности образовательных организаций к новому учебному году.

7.1.6. Осуществляют контроль за:

- а) соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в образовательных организациях;
- в) обучением и проверкой знаний по охране труда работников и работодателей.

7.1.7. Принимают меры по улучшению условий труда на рабочих местах образовательных организаций; увеличению количества рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда.

7.1.8. Содействуют обобщению и распространению передового опыта по улучшению условий и охраны труда среди образовательных организаций городского округа Кинешма.

7.1.9. Способствуют участию образовательных организаций городского округа Кинешма в ежегодном смотре-конкурсе муниципальных образований Ивановской области на лучшую организацию работы по охране труда.

7.2. Управление образования:

7.2.1. Возлагает обязанности по охране труда на должностное лицо Управления образования, рекомендует введение таких должностей в муниципальных образовательных организациях.

7.2.2. Направляет на специальное обучение по охране труда вновь назначенных на должность руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Минобрнауки России № 1/29 от 13.01.2003 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

7.2.3. Обеспечивает выполнение первоочередных мер по улучшению условий, охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений образовательных организаций, подведомственных управлению образования, с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации, и на соответствие требованиям пожарной безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.2.4. Рекомендует работодателям внедрять и обеспечивать функционирование системы управления охраной труда в образовательных организациях городского округа Кинешма.

7.2.5. Проводит мониторинг условий и охраны труда в образовательных организациях городского округа Кинешма Ивановской области.

7.2.6. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда, здоровья работников и обучающихся.

7.2.7. Рекомендует руководителям образовательных организаций предусматривать в коллективных договорах компенсационные выплаты внештатным правовым и техническим инспекторам профсоюза за выполнение работы по осуществлению социального партнёрства при выполнении мероприятий по охране труда и трудовых отношений, но не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.2.8. Участвует совместно с Профсоюзом в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и обучающимися подведомственных образовательных организаций.

7.2.9. Включает вопросы по охране труда в конкурсные задания городских конкурсов профессионального мастерства.

7.3.Работодатели:

7.3.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, разработанной в соответствии с Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

7.3.2. Принимают решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

7.3.3. Организуют разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ образовательных организаций, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений организаций повышенной опасности, согласуют их с выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждают.

7.3.4. Организуют за счет средств соответствующих бюджетов обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда, согласно статье 225 ТК РФ, обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со статьей 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.3.5. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования работников из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда, не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации и не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняются в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков или соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

7.3.6. Могут предусматривать в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков выделение денежных средств на:

- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря, используемого работниками;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий работниками спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.3.7. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на

предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и другие мероприятия согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами» в соответствии с федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на очередной финансовый год и на плановый период.

7.3.8. Организуют проведение специальной оценки условий труда в организации в соответствии со статьей 212 ТК РФ и федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

7.3.9. Обеспечивают за счет средств работодателя прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований, в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

7.3.10. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами, молоком в соответствии с установленными нормами.

Осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Списки профессий и должностей на получение спецодежды и других СИЗ, смывающих и (или) обезвреживающих средств, компенсационных выплат, молока, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.3.11. Обеспечивает работнику на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Информировуют работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им средствам индивидуальной защиты и компенсациям.

7.3.12. Создают условия для организации отдыха и питания работников на рабочем месте. Предусматривают возможность организации питания для педагогов, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации (ГИА).

7.3.13. Обеспечивают выполнение представлений технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.3.14. Освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка представителей Профсоюза, уполномоченных и внештатных инспекторов Профсоюза по охране труда для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц должно составлять 16 рабочих часов.

7.3.15. Предусматривают в коллективных договорах компенсационные выплаты уполномоченным по охране труда Профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда в размере не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.3.16. Обеспечивают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Своевременно извещает профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и предоставляют информацию о выполнении мероприятий по устранению их причин.

7.3.17. 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.

7.3.18. Освобождают работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год. Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

7.3.19. Предоставляют Профсоюзу информацию, необходимую для внесения ее в электронную систему управления охраной труда в образовательных учреждениях, размещенную на официальном сайте Ивановской областной организации профсоюза образования в сети "Интернет" по адресу: <http://profobr37.com/>.

7.3.20. Проводят профилактические мероприятия ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, не допускают дискриминацию и стигматизацию работников, живущих с ВИЧ.

7.4. Стороны рекомендуют работодателям:

7.4.1. Создавать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4.2. Обращаться в Фонд социального страхования с заявлением о финансовом обеспечении предупредительных мер производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.4.3. Обеспечивать организацию горячего питания работников независимо от типа образовательных организаций.

7.4.4. Обеспечивать образовательные организации аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5.03.2011 № 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам».

7.5. Профсоюз:

7.5.1. Создает техническую инспекцию труда на общественных началах и организует обучение внештатных технических инспекторов труда территориальных (местных, городских и районных) организаций Профсоюза.

7.5.2. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций, 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.

7.5.3. Взаимодействует с территориальными органами федеральных органов власти, осуществляющими надзор и контроль по соблюдению трудового законодательства в области охраны труда.

7.5.4. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, которые представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.5.5. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

7.5.6. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.5.7. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников в образовательных организациях по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

7.5.9. Защищает права и законные интересы членов Профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.5.10. Организует проведение проверок состояния условий и охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

7.5.11. Оказывает консультативную **помощь** членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.

7.5.12. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов Профсоюза по вопросам охраны труда.

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

7.5.14. Осуществляет контроль по выполнению мероприятий по охране труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ и статьей 19 ФЗ «О профсоюзах», в том числе через электронную систему управления охраной труда в образовательных учреждениях, размещенную на официальном сайте Ивановской областной организации профсоюза образования в сети «Интернет».

7.5.15. Осуществляет контроль по выполнению работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Управление образования (работодатели):

8.1.1. Содействует реализации и сохранению гарантий в области занятости, дополнительного профессионального образования по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательных организаций, образовательных организаций дошкольного, дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

8.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагогического работника в общественном сознании.

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

8.1.5. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.7. Исходит из того, что согласно приказам Министерства просвещения РФ от 09.01.2019 № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения РФ» и от 10.01.2019 № 5 «О ведомственном знаке отличия Министерства просвещения РФ, дающем право на присвоение звания «Ветеран труда», к награждению ведомственными наградами (включая Почетную грамоту Министерства просвещения РФ) могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, муниципальные служащие управления образования городского округа Кинешма, руководители и работники территориальной организации Профсоюза, а также иные категории лиц, имеющих заслуги в

установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

8.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.4. Стороны совместно:

8.4.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых и предпенсионеров), трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профиля.

8.4.2. При проведении структурных преобразований в отрасли **не допускают** массовых сокращений работников.

8.4.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников образовательных организаций.

8.4.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования **принимают** участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в сфере образования;

- увеличению количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4.5. Осуществляют совместную работу по повышению правовой грамотности руководящих и педагогических работников как одной из составляющих профессиональной компетентности руководителей и педагогов с последующим совершенствованием их практических навыков по применению правовых знаний.

8.4.6. Содействуют в профессиональной и социальной адаптации, закреплении на рабочих местах и профессиональному росту молодых специалистов.

8.4.7. Содействуют в организации института наставничества молодых специалистов в образовательных организациях.

8.4.8. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

8.5. Управление образования и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителей образовательных организаций и педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения, в том числе в составлении вопросов на знание кандидатами на должность руководителей, руководителями образовательных организаций трудового законодательства, в частности, в сфере трудовых отношений и охраны труда.

8.6. Стороны договорились:

8.6.1. Совместно **обеспечивать** выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам 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.

8.6.2. Совместно **организовывать и проводить** муниципальные этапы Всероссийских конкурсов «Педагог года», «Воспитатель года» и др.

Содействовать формированию системы городских конкурсов профессионального мастерства, финансируемых из средств бюджета городского округа Кинешма, с целью

поддержки и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций.

8.6.3. Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.6.4. Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

8.6.5. Создавать условия для проведения организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда РФ, Общероссийского Профсоюза образования.

8.7. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

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 образовательной организации, источников их финансирования;

определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Ивановской области и особенностей деятельности организаций;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

предоставлению высвобождаемым работникам установленные трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца (3 месяца при массовом сокращении), предоставлении времени работнику для поиска работы;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим переоборудованием и развитием организации,

недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

созданию условий по обеспечению права преподавателей на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

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

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда, 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 производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.2. Дополнительные гарантии и компенсации работникам могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями.

9.3. Стороны выражают намерения продолжить работу в части разработки системы социальных мер, направленных на:

а) поддержку работников образования, в т. ч. молодых специалистов;

б) содействие в найме жилья молодыми специалистами в рамках действующих муниципальных программ;

в) поддержку ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательных организациях Ивановской области, за счёт внебюджетных и профсоюзных средств, а также других источников.

9.4. Управление образования в пределах своей компетенции содействует укреплению инфраструктуры образовательных организаций.

9.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, в первую очередь работающих во вредных и опасных условиях, и тех, которым они рекомендованы по заключению медицинской организации по итогам проведения периодических медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований.

9.6. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.6.1. 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.

9.6.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению Департамента образования в государственной итоговой аттестации (ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы в полном объеме, на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета Ивановской области, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации ГИА, размер и порядок выплаты которой установлены Постановлением Правительства Ивановской области от 25.12.2013 № 553-п «Об утверждении Положения о размерах и порядке выплаты компенсации работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования на территории Ивановской области».

9.6.3. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Кинешемской городской и первичных профсоюзных организаций системы образования, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются в соответствии с ТК РФ, уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации с учетом Отраслевого соглашения Минобрнауки России, регионального Соглашения, иных соглашений, уставов и коллективных договоров образовательных организаций.

10.2. Управление образования (работодатели):

10.2.1. Способствует(ют) созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях, соблюдает(ют) права и гарантии профсоюзных организаций, работников образования и науки всех уровней в соответствии с ТК РФ, федеральным и региональным законодательством о профессиональных союзах, другими правовыми актами, соглашениями, коллективными договорами, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности;

поддерживает(ют) создание первичных профсоюзных организаций и обеспечивает(ют) условия для уставной деятельности их выборных органов;

содействует(ют) профессиональным союзам в их деятельности и не допускает(ют) случаев нарушения прав Профсоюзов, установленных законодательством РФ и Ивановской области.

10.2.2. Не препятствует(ют) уполномоченным представителям Профсоюза в посещении образовательной организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации, сведений и разъяснений по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, а также осуществлению контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством федерального и регионального уровней.

10.2.3. Предоставляет(ют) профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.4. Обеспечивает(ют) при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью, на расчётный счёт профсоюзной организации.

10.2.5. Содействует(ют) профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.6. Своевременно рассматривает(ют) представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений-

10.2.7. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых Профсоюзом, освобождает(ют) председателей первичных профсоюзных организаций, членов выборных профсоюзных органов, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза, профсоюзный актив от работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.3. Управление образования:

предоставляет городской профсоюзной организации безвозмездно:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, президиумов, собраний, освобождают от расходов на оплату коммунальных услуг, используемых в уставных целях нежилых помещений, а также от арендной платы за них, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи), а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайтах муниципальных органов управления образованием,

- необходимые нормативные документы,

- транспортные средства (при их наличии),

- создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности городской профсоюзной организации.

10.4. Работодатели:

10.4.1. Предоставляют первичной профсоюзной организации независимо от численности работников безвозмездно:

- необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения профсоюзных собраний работников, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений;

- регулярный доступ к оргтехнике, средствам связи, компьютерному оборудованию, Интернету (при наличии данного вида связи у работодателя), в том числе для: учета членов Профсоюза и обеспечения их электронными профсоюзными билетами; доступа в Единую электронную Базу Профсоюза и отслеживания бонусных программ лояльности, содержащих дополнительные льготы для членов Профсоюза; создания электронной страницы первичной профсоюзной организации на официальном сайте образовательной организации;

- необходимые нормативные документы;

- имеющиеся транспортные средства;

- создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации;

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

10.5.1. 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 образовательных организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в образовательной организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательной организации - 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.

10.5.2. 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.

10.5.3. Председатели территориальных и первичных организаций Профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательной организации, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда Профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, комитетов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 2 рабочих дней.

10.6. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов:

10.6.1. Работникам, избранным (делегируемым) 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 образовательной организации по прежнему месту работы либо отсутствием в образовательной 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.

10.6.2. Сохранение на время нахождения на освобожденной профсоюзной работе социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в образовательной организации по прежнему месту работы, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

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

10.6.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

10.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа, заключаемая в выполнении общественных обязанностей в интересах коллектива работников, признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнёрства и участие в общественно-государственном управлении организацией.

10.8. Осуществление выплат стимулирующего характера работнику, занимающему выборную должность и выполняющему общественные обязанности в интересах коллектива работников, производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателю первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя, - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

10.9.Рекомендуется производить оплату труда председателя территориальной профсоюзной организации, как общественной некоммерческой организации, за выполнение общественных обязанностей в интересах коллективов работников, ежемесячно за счёт средств соответствующего муниципального бюджета в размере, установленном территориальным Соглашением, но не менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

10.10.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

10.11. Органы Профсоюза, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о Профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

XI. Контроль по выполнению Соглашения

11.1. Контроль по выполнению настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также Комитетом по труду.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Управления образования и президиума Кинешемской городской организации Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций, органов, осуществляющих управление в сфере образования городского округа Кинешма и первичных организаций Профсоюза.

11.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля по соблюдению Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

**Рекомендации о закреплении в коллективных договорах
положений об оплате труда
педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной
категории за выполнение педагогической работы по должности с другим
наименованием, по которой не установлена квалификационная
категория, а также в других случаях**

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Таблица соответствия должностей

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	<p>Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог;</p> <p>педагог-организатор;</p> <p>старший педагог дополнительного образования;</p> <p>педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);</p> <p>учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»);</p> <p>педагог-библиотекарь;</p> <p>учитель-дефектолог, старший вожатый;</p> <p>учитель-логопед</p>
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ	Учитель, преподаватель (при

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса « Основы безопасности жизнедеятельности »	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса « Основы безопасности жизнедеятельности »
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер , в т. ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; тренер
Учитель, преподаватель (при	Старший тренер-преподаватель; тренер-

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре	преподаватель
Преподаватель образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в образовательной организации среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Преподаватель специальной дисциплины	Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; преподаватель; учитель при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности
Педагог-психолог	Учитель, воспитатель

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательной организации. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимается с учетом рекомендаций аттестационной комиссии.

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников общеобразовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601).

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы, предусмотренные приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601, и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) размеры ставок заработной платы, являются расчетными для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия.

Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

Особенности установления объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и (или) профессионального обучения

Объем учебной нагрузки преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования, а также структурных подразделений образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Право распределять учебную нагрузку преподавателей предоставлено руководителю образовательной организации (структурного подразделения), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником. Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся), учебных групп и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом - 1440 часов.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации (структурном подразделении) руководителем образовательной организации (структурном подразделении), определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой образовательной организацией (структурным подразделением).

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

Если в образовательной организации учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Процессно и
кредитно-сервисно
50 (Пятидесят) листов



Ивановская область
Ивановская городская организация
предпринимателей и субъектов
малого и среднего бизнеса
Ивановской области