И.о. глава города
Вятские Поляны
_____ А.П. Солодянкин
«04» мая 2023 года

Председатель Вятскополянской
территориальной организации
Профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
_____ Т. А. Брунгарт
«04» мая 2023 года

Территориальное отраслевое соглашение

между Вятскополянской территориальной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и администрацией города Вятские Поляны Кировской области

на 2023-2026 г.г.

1. Общие положения

1.1.Настоящее территориальное отраслевое соглашение между Вятскополянской территориальной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и администрацией города Вятские Поляны Кировской области на 2023-2026 г.г. (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кировской области, дополнительным Соглашением № 2 между Кировской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и министерством образования Кировской области на 2020 – 2026 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение) и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций, (далее – организации).

Стороны в пределах своих полномочий принимают меры по реализации Областного трехстороннего соглашения, отраслевых соглашений федерального уровня и считают необходимым заключения Соглашения, коллективных договоров у работодателей организаций. При этом обязательства и гарантии настоящего Соглашения являются минимальными и не могут быть изменены в сторону их снижения.

1.2.Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников организаций, их гарантии, компенсации и льготы, и иные положения, которые обязательны для указанных организаций.

1.3.Сторонами настоящего Соглашения (далее – стороны) являются:

Вятскополянская территориальная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации - (далее – Профсоюз образования), как полномочный представитель работников организаций;

Администрация города Вятские Поляны Кировской области (далее – администрация города), как полномочный представитель работодателей - организаций.

1.4.Предметом настоящего Соглашения является определение основных обязанностей, направлений, форм и методов взаимодействия сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.5.Действие настоящего Соглашения распространяется на работников и работодателей муниципальных организаций, в которых действуют первичные профсоюзные организации Профсоюза образования.

1.6.Стороны согласились с тем, что Профсоюз образования, его первичные профсоюзные организации, в лице их выборных органов, выступают в качестве полномочных представителей работников организаций при разработке и заключении территориальных соглашений и коллективных договоров, принятии и согласовании локальных нормативных правовых актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов.

1.7.Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров использовать за основу структуру и нормы настоящего Соглашения.

1.8.В коллективных договорах организаций с учетом особенностей их деятельности, финансовых и иных возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников по сравнению с установленными действующим законодательством, а также настоящим Соглашением.

1.9.Условия, установленные в коллективных договорах, противоречащие нормам настоящего Соглашения, а также снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.10.В течение всего срока действия настоящего Соглашения стороны на основе взаимной договоренности, оформленной в письменном виде и подписанной обеими сторонами, могут вносить в настоящее Соглашение изменения и дополнения.

1.11.При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне соответствующее предложение в письменном виде (уведомление) о начале ведения переговоров в соответствии с порядком, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.12.Принятые сторонами изменения и дополнения к настоящему Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения и доводятся до сведения работодателей, первичных профсоюзных организаций Профсоюза образования и работников организаций.

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

1.14.Настоящее Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования любой из сторон.

1.15. В случае реорганизации сторон права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.16. Администрация города Вятские Поляны в семидневный срок со дня подписания настоящего Соглашения или со дня подписания любых дополнений и изменений к настоящему Соглашению направляет настоящее Соглашение или дополнения и изменения к нему на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (отдел по регулированию трудовых отношений управления государственной службы занятости населения Кировской области).

1.17.Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.18.Администрация города направляет настоящее Соглашение в образовательные организации, Профсоюз образования – в первичные профсоюзные организации Профсоюза образования.

1.19.Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и осуществления контроля за соблюдением настоящего Соглашения.

1.20. Ход выполнения настоящего Соглашения не реже одного раза в год рассматривается на заседании коллегии управления образования с участием Профсоюза образования.

1.21.Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляется сторонами, а также соответствующим органом по труду (отделом по регулированию трудовых отношений управления государственной службы занятости населения Кировской области).

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду (отделу по регулированию трудовых отношений управления государственной службы занятости населения Кировской области) необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.22.Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений организаций, ведения коллективных переговоров и подготовки нового Соглашения, а также для организации контроля за выполнением настоящего Соглашения стороны вправе создать отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования, являющуюся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне (далее - отраслевая комиссия) (статья 35 ТК РФ).

1.23.Настоящее Соглашение вступает в силу с 05 мая 2023 года и действует по 05 мая 2026 года.

1.24. Стороны имеют право продлить один раз действие настоящего Соглашения на срок не более трех лет в соответствии с действующим законодательством.

1.25. Стороны обязаны вступить в переговоры по разработке и заключению нового соглашения не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения, то есть с 05 февраля 2026 года.

2. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении муниципальными образовательными организациями

2.1.Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, и необходимость улучшения положения работников организаций, и соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

2.2.Стороны считают необходимым рекомендовать руководителям организаций:

2.2.1.В целях всестороннего и полного соблюдения социально-трудовых прав работников, а также соблюдения действующего законодательства о профсоюзах, законодательства об образовании и настоящего Соглашения, строить социальное партнерство с Профсоюзом образования по отраслевому принципу в сфере образования.

2.2.2.Способствовать соответствующим профсоюзным органам Профсоюза образования в создании первичных профсоюзных организаций Профсоюза образования.

2.2.3.Привлекать к участию выборные органы первичной профсоюзной организации Профсоюза образования (далее – выборные органы первичной

профсоюзной организации) к принятию и подписанию локальных нормативных актов, регулирующих правоотношения субъектов организации.

2.3.Администрация города в пределах своей компетенции обязуется:

2.3.1.Выполнять положения настоящего Соглашения.

2.3.2.Соблюдать права и гарантии работников образовательных организаций, Профсоюза образования, установленные действующим законодательством, а также настоящим Соглашением.

2.3.3.Осуществлять организацию дополнительного профессионального образования работников организаций.

2.3.4.Предоставлять Профсоюзу образования по его запросам информацию, затрагивающую социально-трудовые права работников организаций и (или) влияющую на их социально-экономическое положение, в том числе о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников организаций.

2.3.5.Обеспечивать участие представителей Профсоюза образования в работе совещаний, аттестационной комиссии, межведомственных комиссий и других мероприятиях по вопросам, относящимся к реализации настоящего Соглашения.

2.3.6.Предоставлять представителям Профсоюза образования возможность участия в рабочих группах и комиссиях по подготовке проектов нормативных правовых актов администрации города, управления образования по вопросам оплаты труда, нормирования труда и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и непосредственно связанные с ними экономические интересы работников организаций; в проведении мероприятий, направленных на формирование позитивного образа педагога в общественном сознании; в подготовке и проведении городских конкурсов профессионального мастерства; направлять проекты нормативных правовых актов администрации города, управления образования по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников образовательных организаций, в Профсоюз образования.

2.3.7.Способствовать подготовке в установленном порядке предложений по вопросам социальной поддержки работников образовательных организаций, повышения уровня оплаты труда, улучшения пенсионного обеспечения и их социальной защиты.

2.3.8.Способствовать повышению качества муниципальной системы образования, результативности деятельности организаций, педагогов в условиях реализации национальных проектов «Образование», «Демография».

2.3.9.Предоставлять Профсоюзу образования в установленный ТК РФ срок информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.4.Профсоюз образования в пределах своей компетенции обязуется:

2.4.1.Выполнять положения настоящего Соглашения.

2.4.2.Соблюдать права и гарантии деятельности администрации города и его представителей, установленные действующим законодательством, настоящим Соглашением.

2.4.3.Осуществлять контроль за соблюдением руководителями организаций норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации и совершенствования систем оплаты труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций. Способствовать включению в соглашения и коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, социальному и медицинскому страхованию, пенсионному обеспечению.

2.4.4.Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих обязанностей, соблюдению требований в области охраны труда и обеспечения производственной, пожарной и экологической безопасности.

2.4.5.Содействовать предотвращению, разрешению в организациях коллективных и индивидуальных трудовых споров.

2.4.6.Обращаться в администрацию города с предложениями о принятии муниципальных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников организаций.

2.4.7.Оказывать членам Профсоюза образования и работникам, не являющимся членами Профсоюза образования, но уполномочившим его выступать от их имени в порядке и на условиях, определяемых соответствующей организацией Профсоюза образования, территориальной и

первичным профсоюзным организациям Профсоюза образования помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработке соглашений, принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также обеспечивать представительство и защиту их социально-трудовых прав и интересов.

2.4.8.Предоставлять в установленный ТК РФ срок работодателям информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.4.9.Анализировать практику применения трудового законодательства, направлять ее в организации и администрацию города.

2.4.10.Обеспечивать участие представителей Профсоюза образования в проведении аттестации педагогических и руководящих работников организаций.

2.4.11.В соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», действующего законодательства, Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Общероссийский профсоюз образования) содействовать реализации настоящего Соглашения, сотрудничать с Государственной инспекцией труда в Кировской области, прокуратурой Кировской области и другими органами надзора и контроля, в том числе в образовании.

2.5.Стороны договорились:

2.5.1.Взаимными усилиями содействовать повышению уровня жизни работников организаций.

2.5.2.Добиваться выполнения Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области», других нормативных правовых актов в части оплаты труда работников организаций, социальных выплат и компенсаций работникам организаций.

2.5.3.Способствовать повышению престижа образовательной и научной деятельности, укреплению кадрового потенциала системы образования города Вятские Поляны, проводить взаимные консультации при подготовке проектов правовых актов, затрагивающих интересы работников организаций.

2.5.4.Оказывать организационное и методическое содействие заключению коллективных договоров.

2.5.5.Проводить обучение и консультирование представителей сторон социального партнерства по вопросам трудового и образовательного законодательства.

2.5.6.Проводить конкурсы профессионального мастерства для работников организаций.

2.5.7.Проводить семинары, совещания для руководителей и работников организаций, профсоюзного актива по вопросам занятости, пенсионного обеспечения, социального страхования, охраны труда, трудового законодательства.

2.5.8. Совершенствовать систему взаимодействия, консультаций и информационного обмена по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций. При необходимости предварительно обсуждать на отраслевой комиссии проекты управленческих решений, соответствующих документов, а также применение правовых норм и их оспаривание в судебном порядке по наиболее острым проблемам, отраженным в настоящем Соглашении.

2.5.9. Учитывать в числе критериев эффективности деятельности организаций показатели эффективности социального партнерства (наличие первичной профсоюзной организации Профсоюза образования, наличие коллективного договора, отсутствие фактов нарушения трудового законодательства в отношении работников).

2.6. В целях реализации пункта 8.14 Областного трехстороннего соглашения, пункта 1.3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы (далее - федеральное отраслевое соглашение) в образовательных организациях Стороны подтверждают необходимость заключения соглашения о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза образования.

3. Трудовые правоотношения

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

3.1.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и локальных нормативных актов организаций.

3.1.2.Трудовые договоры с работниками организаций заключаются, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (статья 59 ТК РФ).

С руководителями муниципальных организаций трудовой договор заключается на срок до пяти лет, установленный уставом организаций или соглашением сторон.

3.1.3. При формировании штатного расписания, при приеме на работу работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, или профессиональными стандартами.

3.1.4. Условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе условия об учебной нагрузке (продолжительности рабочего времени), являются обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников.

3.1.5.Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника муниципальной организации, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.6.Руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная муниципальная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки заработной платы.

Стороны считают, что ведение преподавательской работы лицами, указанными в абзаце первом настоящего пункта, свидетельствуют о работе их в должности, по которой осуществляется педагогическая деятельность.

3.1.7.Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с текстом настоящего Соглашения работник обращается к представителю выборного органа профсоюзной организации Профсоюза образования.

3.1.8.Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников организаций в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемых работникам организаций), не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.1.9.Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора.

3.1.10.Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

3.1.11.При реорганизации организации, ведущей к уменьшению численности или штата работников, работодатели используют эффективные

механизмы регулирования занятости с учетом особенностей деятельности организации и возможностей трудоустройства в городе с учетом программ занятости населения.

3.1.12.Работодатели извещают выборные органы первичных профсоюзных организаций о предстоящей реорганизации, ликвидации.

3.1.13.При принятии решения о сокращении численности или штата работников организаций и возможном расторжении трудовых договоров работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организаций может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.1.14. Работодатели могут предоставлять работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы с сохранением заработной платы. Условия предоставления времени для поиска работы предусматриваются коллективным договором организации.

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатели могут вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени в порядке, определяемом статьями 74 и 372 ТК РФ.

3.1.15.Работодатели могут использовать следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

дополнительное профессиональное образование;

установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;

перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри муниципальной организации.

3.1.16. Работодатели организаций не допускают установление избыточной отчетности педагогических работников в соответствии с рекомендациями Министерства Просвещения Российской Федерации и Общероссийского профсоюза образования, в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными

обязанностями и (или) квалификационными характеристиками, проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации без письменного согласия педагогических работников.

Министерство образования содействует развитию автоматизированных систем оценки и анализа качества образования, способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников. В том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

3.1.17. В части урегулирования споров между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения, работодатели руководствуются совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского профсоюза образования от 19.11.2019 исх. № ВБ-107/08/исх. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

3.1.18. Запрещается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения.

3.2. Стороны обязуются:

3.2.1.Принимать необходимые меры и способствовать притоку в организации молодых специалистов, их закреплению и профессиональному росту.

3.2.2.Осуществлять поддержку молодых специалистов в порядке и на условиях, определенных действующим законодательством, настоящим Соглашением, коллективными и трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.3.Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами.

3.2.4.В интересах укрепления кадрового потенциала принимать меры путем:

совершенствования системы и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников организаций;

улучшения условий труда, повышения эффективности и уровня организации труда;

повышения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника;

содействия повышению трудовой мобильности работников в организациях;

содействия занятости высвобождаемых работников организаций.

3.3.Администрация города и Профсоюз образования договорились рекомендовать работодателям:

3.3.1. Предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

3.3.2.Включать в коллективные договоры мероприятия, направленные на сохранение объемов работ, числа рабочих мест, с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций совершенствовать систему дополнительного профессионального образования педагогических кадров, создавать необходимые условия для аттестации педагогических работников.

3.3.3.При внесении изменении в номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющую образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, или профессиональные стандарты своевременно вносить изменения в штатное расписание организаций, должностные инструкции работников.

3.3.4.Распределять учебную нагрузку с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.5.Знакомить персонально под роспись педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год не позднее, чем за два месяца до начала учебного года.

3.4. Администрация города содействует:

3.4.1.Организации дополнительного профессионального образования работников организаций, профессиональному обучению.

3.4.2.Сохранению за работниками среднего заработка на весь период обучения при направлении на получение дополнительного профессионального образования с отрывом от производства и оплате командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.4.3.Предоставлению работникам организаций, обучающимся без отрыва от производства, оплачиваемых в установленном федеральным законодательством порядке учебных отпусков, а также сохранению других льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4.4.Поддержке творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, уровня организации труда в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях.

3.5. Профсоюз образования обязуется:

3.5.1. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав членов Профсоюза образования и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, уполномочивших его выступать от их имени в порядке и на условиях, определяемых соответствующей организацией Профсоюза образования, в формах, предусмотренных действующим законодательством, в судебных и других правоохранительных органах.

3.5.2.Предпринимать необходимые меры для разрешения индивидуальных трудовых споров в досудебном порядке, при необходимости осуществлять представительство членов Профсоюза образования в судебных органах по данной категории дел.

3.5.3.В целях повышения правовой культуры в отрасли проводить семинары правовых знаний для профсоюзных работников и активистов, оказывать бесплатную помощь членам Профсоюза образования, руководителям организаций по вопросам соблюдения трудового законодательства, готовить и издавать методические пособия, информационные бюллетени, сборники и другое.

3.5.4.Своевременно сообщать администрации города о случаях нарушения трудового законодательства в организациях, требующих участия администрации города в их разрешении.

3.5.5.Проводить взаимные консультации с администрацией города и работодателями по проблемам занятости.

3.5.6.В соответствии со статьей 370 ТК РФ осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их полномочными представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4. Оплата труда

4.1. При регулировании оплаты труда администрация города и Профсоюз образования исходят из того, что:

4.1.1.С учетом требований статьи 135 ТК РФ система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.2.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.1.3. В соответствии с Региональным отраслевым соглашением организации согласовывают локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда, с выборным органом первичной профсоюзной организации Профсоюза образования, вне зависимости от численности.

4.1.4. Оплата труда работников организаций установлена Примерным положение об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Вятские Поляны на основании которого организации разрабатывают свои положения об оплате труда.

4.1.5.В случаях, когда система оплаты труда педагогических работников предусматривает установление выплат, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении общего стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже;

при присвоении квалификационной категории – со дня принятия решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

4.1.6.При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном 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.

4.1.7.Положения об оплате труда утверждаются руководителями организаций с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

4.1.8.В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.1.9.При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, отпуск и т.д.) производится доплата за фактическое количество дополнительно отработанных часов педагогической работы в установленном порядке.

4.1.10.Форма, место и сроки выдачи заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами организаций, трудовым договором с работником. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.1.11.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

4.1.12.В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

4.1.14.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не может быть уменьшена по причине неисполнения работодателями своей обязанности по проведению специальной оценки условий труда.

4.1.15.Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.16. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, а также работы в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами нормы часов за ставку заработной платы, графика работ, является сверхурочной, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ). Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.17.Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (статья 234 ТК РФ).

4.1.18.Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

4.1.19.По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.20.Привлечение работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется с согласия работника и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

4.1.21.Каждый работник в письменной форме (расчетный листок) извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.22.Ответственность за правильность определения размеров и своевременность выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет организаций несут руководители организаций.

4.1.23. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется заработная плата в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

4.2. Администрация города обязуется в рамках своих полномочий:

4.2.1.Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников организаций, установленных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кировской области, а также настоящим Соглашением.

4.2.2.Совершенствовать оплату труда работников организаций в соответствии с трудовым законодательством, постановлением Правительства Кировской области от 01.12.2008 № 154/468 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

4.2.3.Распределять бюджетные ассигнования в объемах, предусмотренных в городском бюджете, и осуществлять контроль за их использованием.

4.3. Профсоюз образования обязуется:

4.3.1. Принимать участие в работе комиссий по разработке нормативных правовых актов и иных актов, содержащих нормы трудового права, направлять в администрацию города заключения на проекты нормативных правовых актов.

4.3.2.Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам организаций в порядке, установленном коллективными договорами, трудовым договором, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами.

4.3.3.Представлять, и защищать интересы работников организаций, являющихся членами Профсоюза образования, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени в порядке и на условиях, определяемых соответствующей организацией Профсоюза образования, в разрешении трудовых споров с работодателями в суде, если не удалось урегулировать спор в досудебном порядке.

4.3.4. Принимать меры по взаимодействию с муниципальным образованием в части решения вопроса об оплате труда работников, не участвующих в реализации образовательных программ (обслуживающего персонала), за счет местного бюджета.

4.4.Стороны договорились:

4.4.1.Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников организаций для определения размеров стимулирующих выплат.

4.4.2.Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в организациях заработной платы, пособий.

4.4.3.Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда.

4.4.4.В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

4.5.Стороны считают целесообразным добиваться:

4.5.1.Компенсации работникам организаций в связи с задержкой выплаты заработной платы, социальных выплат.

4.5.2.Целевого использования выделяемых ассигнований, своевременного и полного финансирования муниципальных организаций в соответствии с утвержденным бюджетом, обращаясь при необходимости в финансовые, судебные органы, органы прокуратуры, органы по труду, к полномочному представителю Президента Российской Федерации в Приволжском федеральном округе.

4.6.При регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников стороны исходят из того, что:

4.6.1.Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими муниципальных организаций по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки

другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца до введения новых условий.

4.6.2.Не допускается снижение выплаты заработной платы в связи со снижением учебной нагрузки учителям первых классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы.

4.6.3. В соответствии с Региональным отраслевым соглашением принимают меры по увеличению размера оплаты труда педагогических работников, ориентируясь на размер должностных окладов (ставок) заработной платы, не ниже уровня минимального размера оплаты труда.

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.1.1.Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников муниципальных организаций устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 ТК РФ и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными правовыми актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.1.2.В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной

(преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.1.3.Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала организаций устанавливается в соответствии со статьей 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 5.1.4, 5.1.5 настоящего Соглашения.

5.1.4.Медицинским работникам организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

5.1.5.Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.1.6.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.7. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой

им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

5.1.8. Время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, является рабочим временем для педагогических и других работников организаций. В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе руководство кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.1.9.Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.1.10.Объем учебной нагрузки, установленный учителям, преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) у данного работника организации.

5.1.11.Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника организации.

5.1.12.Распределение учебной нагрузки учителей, преподавателей, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.1.13. Тарификация учителей, обучающих на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях.

5.1.14.Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников и должно исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы («окна»). При наличии перерывов педагогическим работникам могут предоставляться компенсации в виде доплат на условиях, предусмотренных коллективными договорами организаций.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами организации, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.15.Запрещается отработка пропущенных учебных часов по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, командировка, дополнительное профессиональное образование, учебный отпуск) без дополнительной оплаты.

5.1.16.Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.17.Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.1.18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за 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 порядке, установленном законодательством (статья 139 ТК РФ).

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

5.1.19.Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

5.1.20.При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, 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, преподавателям 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.

5.1.21.Работникам организаций с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех

календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Указанный перечень должностей, при работе на которых устанавливаются дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, утверждается приказом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору. Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени.

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

5.1.22.Организация, с учетом производственных и финансовых возможностей, вправе самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска работникам. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.23.Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы.

5.1.24. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, составляет не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным

условиям труда, и составляет не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, при работе на которых в соответствии с действующим законодательством предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, также утверждается приказом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору.

5.2. Стороны договорились рекомендовать организациям предусматривать в коллективных договорах с учетом своих производственных и финансовых возможностей и, учитывая мнение первичных профсоюзных организаций Профсоюза образования:

5.2.1. Предоставление работникам, занимающим должности, примерный перечень которых и Правила предоставления утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884, за ненормированный рабочий день ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, условия предоставления и продолжительность которых включать в коллективные договоры, соглашения, а также в трудовые договоры.

6. Охрана труда

6.1.Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников муниципальных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Принимают на себя обязательства по осуществлению мер в пределах своей компетенции по реализации раздела «Охрана труда» ТК РФ, Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.2.Администрация города:

6.2.1.Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли, обобщает государственную отчетность по форме 7–Т, «Сведения о травматизме на производстве, профессиональных заболеваниях, специальной оценке условий труда», а также отчет о несчастных случаях с обучающимися, которые могут заслушиваться на коллегии управления образования в соответствии с планом работы.

6.2.2. По запросу Профсоюза образования направляет информацию о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками и обучающими при осуществлении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении организациям денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценке условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

6.2.3.Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности деятельности организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся.

6.2.4.Рекомендует организациям включать в направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с первичной профсоюзной организацией Профсоюза образования.

6.2.5.Организует проведение обучения по охране труда, проверке знаний требований охраны труда руководителей и специалистов организаций в установленном законодательством порядке.

6.2.6.Предусматривает включение технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, других представителей Профсоюза образования в состав комиссий по проверкам готовности организаций к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

6.2.7. Организует обеспечение нормативно–технической документацией по охране труда организаций.

6.3.Стороны исходят из того, что работодатели:

6.3.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 и главой 36 ТК РФ.

6.3.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленных на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда

оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и (или) соглашением об охране труда.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно – курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно – курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно – курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.3.3. В соответствии со статьей 223 ТК РФ, при численности работников организации свыше 50 человек создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда.

6.3.4. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

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

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

6.3.6.Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и

периодических (в течении т рудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

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

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

6.3.9. Осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

Проводят мониторинг состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

6.3.10.Обеспечивают условия для осуществления уполномоченных лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил охраны труда.

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и иные виды поощрения.

6.3.11.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.

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

6.3.13. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности.

Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.4. Профсоюз образования:

6.4.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство, координирует работу, определяет основные направления деятельности технической инспекцией труда Профсоюза образования.

Организует обучение внештатных технических инспекторов труда и проверку знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

6.4.2. Координирует деятельность внештатных технических инспекторов (уполномоченных) по охране труда, оказывает методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда.

6.4.3. Организует и проводит семинары для уполномоченных по охране труда.

6.4.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности организации.

6.4.5. Выдвигает требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.4.6. Обращается в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.4.7. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза образования в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.4.10. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними 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 по охране труда не по вине работника, в соответствии с действующим законодательством.

6.4.11. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации

деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций, организует их обучение за счет средств работодателя, а также Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.4.12. В лице технических инспекторов труда Профсоюза образования проводит в необходимых случаях экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций.

6.5. Стороны совместно:

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

6.5.2. Способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в организациях, созданию служб охраны труда в организациях, организации контроля состояния безопасности образовательного процесса.

6.6. Профсоюз образования совместно с представителями работодателей:

6.6.1. Принимает участие в расследовании несчастных случаев в организациях.

6.6.2. Организует проведение проверок выполнения включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах организации.

6.6.3. Осуществляет профсоюзный контроль за условиями труда, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

6.6.4. Обеспечивает формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, включая в них уполномоченных по охране труда от первичных профсоюзных организаций Профсоюза образования.

6.6.5. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза образования.

6.6.6. Участвует в проведении ежегодных проверок готовности организаций к началу учебного года.

6.6.7. Организует и обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда.

6.6.8. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

6.7. Стороны признают, что руководители организаций обязаны:

6.7.1. Содействовать деятельности технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) труда, уполномоченных (доверенных) лиц выборных органов первичных профсоюзных организаций образования при выполнении ими функций общественного контроля за соблюдением норм охраны труда и технике безопасности в организациях.

6.7.2. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

7.1.Стороны исходят из того, что в порядке, установленном действующим законодательством:

7.1.1. Педагогические работники, не менее 25 лет осуществлявшие педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости с учетом сроков, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в зависимости от года возникновения у педагогического работника права на страховую пенсию по старости.

7.1.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 187 ТК РФ).

7.1.3.Педагогические работники имеют право пользоваться другими мерами социальной поддержки, предусмотренными статьей 15 Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области».

7.2.Стороны договорились:

7.2.1.Осуществлять ежегодную разработку и планирование мероприятий по организации летнего отдыха детей работников организаций, особо нуждающихся в социальной поддержке.

7.2.2.Обеспечивать совместную работу по решению жилищных проблем работников организаций.

7.3.Профсоюз образования обязуется:

7.3.1.Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий, предоставления мер социальной поддержки работникам организаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

7.3.2.Проводить анализ поступивших заявлений и жалоб работников по вопросам трудового права и осуществлять меры по устранению причин и условий, порождающих нарушение прав работников.

7.3.3.Продолжить организацию санаторно-курортного лечения работников, членов Профсоюза образования, на базе санаториев-профилакториев на условиях заключенных с ними договоров, за счет средств Профсоюза образования.

7.4. Стороны рекомендуют:

7.4.1. Учитывать мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций Профсоюза образования при представлении руководителей организаций, педагогических работников к награждению государственными и ведомственными наградами, на соискание премий и другое.

7.4.2. Предусматривать в коллективных договорах обязательства работодателей по выделению не менее 2 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников.

7.5. В соответствии с Региональным отраслевым соглашением администрация города при рассмотрении вопросов о награждении руководителей организаций государственными наградами, почетными званиями учитывает мнение Профсоюза образования, на основании результатов выполнения коллективных договоров и соглашений.

8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза образования

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза образования, его территориальной и первичных профсоюзных организаций Профсоюза образования, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Общероссийского профсоюза образования, настоящим Соглашением, уставами организаций, коллективными договорами.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители в соответствии с законодательством обязаны:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций Профсоюза образования, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

8.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации Профсоюза образования независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для

обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Указанные в настоящем пункте Соглашения гарантии равным образом, по ходатайству Профсоюза образования, предоставляются территориальной организации Профсоюза образования в установленном законодательством порядке.

8.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза образования в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза образования, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, осуществления профсоюзного контроля выполнения соглашений, коллективных договоров, представлять представителям Профсоюза образования и профсоюзным инспекциям труда информацию по социально-трудовым вопросам согласно запросам.

8.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза образования, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени в порядке и на условиях, определяемых соответствующей организацией Профсоюза образования, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств (статья 377 ТК РФ).

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

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав соответствующих выборных органов Профсоюза образования и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. С учетом положений ТК РФ и коллективных договоров предоставление членам соответствующих выборных органов Профсоюза образования свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива организации, а также на время их краткосрочной учебы на

условиях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором.

8.3.2. Освобождение членов соответствующих выборных органов Профсоюза образования, уполномоченных по охране труда, представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях), а также внештатных правовых инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников организации, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом образования, а также кратковременной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить абзац первый пункта 8.3.2 настоящего Соглашения на работников организаций, являющихся членами Профсоюза образования – не более 14 рабочих дней в год, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений – не более 7 рабочих дней в год.

8.3.3. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в соответствующие выборные органы Профсоюза образования, предоставление после окончания срока их выборных полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другой равноценной работы (должности) в той же организации либо ее структурном подразделении, но у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы Профсоюз образования сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза образования (статья 375 ТК РФ).

8.3.4. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза образования и работа в составе выборного органа первичной организации признается значимой для

деятельности организации и может приниматься во внимание при поощрении работников.

8.3.5. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации Профсоюза образования за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс, может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором (статья 377 ТК РФ).

8.3.6. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, предусмотренным пунктами 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций (структурных подразделений) Профсоюза образования, не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных в настоящем пункте Соглашения, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

8.3.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

8.3.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ, председателей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ).

8.3.9. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

8.4. В целях развития механизма социального партнерства стороны отмечают:

8.4.1. Работодатели в соответствии со статьей 8 ТК РФ принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права решения, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, в том числе настоящим Соглашением, путем согласования и учета мнения с первичной профсоюзной организацией Профсоюза образования.

8.4.2. Работодатели принимают решения, локальные нормативные акты, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если это прямо предусмотрено ТК РФ, а в остальных случаях, если указанные решения являются предметом коллективно-договорного регулирования по согласованию с первичной профсоюзной организацией Профсоюза образования.

8.4.3. Порядок учета мотивированного мнения и согласования определяется коллективным договором.

8.5. Стороны рекомендуют:

8.5.1. Руководителям организаций совместно с первичной организацией Профсоюза образования, ходатайствовать о награждении государственными и ведомственными наградами выборных профсоюзных работников, не освобожденных от основной работы.

8.6. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав соответствующих выборных органов Профсоюза образования:

8.6.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, а при исчислении ежегодного оплачиваемого отпуска суммирование его в порядке, установленном статьей 120 ТК РФ, с дополнительным оплачиваемым отпуском, установленным в соответствии со статьей 119 ТК РФ за ненормированный рабочий день.

8.6.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками организаций Профсоюза образования социально-

трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организациях, в соответствии с настоящим Соглашением, коллективным договором.

8.7. Стороны подтверждают необходимость включать в текст соглашений, указанных в пункте 2.6 настоящего Соглашения, следующие дополнительные социальные гарантии для членов Профсоюза образования:

8.7.1. Однократное установление педагогическим работникам персонального повышающего коэффициента в размере, соответствующем сохраняемому объему выплаты за наличие действовавшей квалификационной категории:

8.7.1.1. На период до одного года в следующих случаях:

8.7.1.1.1. В случае возобновления педагогической работы в течении одного года после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или выходом на пенсию независимо от ее вида.

8.7.1.1.2. В случае окончания действия квалификационной категории:

- в период временной нетрудоспособности не менее 4 месяцев в течении календарного года;
- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- в период нахождения в длительном отпуске, предусмотренном пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

8.7.1.2. До наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

8.7.2. Установление работникам организаций повышающего коэффициента за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительного влияния на учебно – воспитательный процесс, членам выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций Профсоюза образования.

8.7.3. Предоставление работникам организаций за счет средств фонда заработной платы дополнительных оплачиваемых отпусков:

8.7.3.1. По семейным обстоятельствам:

бракосочетание работников – 3 календарных дня;

бракосочетание детей – 1 календарный день;

смерть родственников – 3 календарных дня;

переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

проводы на службу в армию детей – 1 календарный день.

8.7.3.2. Педагогическим работникам, чьи воспитанники заняли призовые места на международных, российских, межрегиональных, областных олимпиадах (соревнованиях, конкурсах), – до 10 календарных дней в год.

8.7.3.3. Председателю Профкома – 3 календарных дня.

8.7.3.4. Членам Профкома – 1 календарный день.

8.7.3.5. Уполномоченному по охране труда – 1 день.

8.7.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника в день, указанный в заявлении, в случае, когда заявление работника об увольнении по инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию, необходимость длительного постоянного ухода за больным или престарелым членом семьи).

8.7.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза образования, в связи с сокращением численности или штата работников организации, в связи с несоответствием работника занимающей должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Профсоюза образования.

8.7.6. Установление минимального размера выплат за работу в областных государственных организациях, расположенных в сельской местности, не менее 12 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени).

8.7.7. Временный перевод на дистанционную работу в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим причинам при условии соблюдения требований, установленных Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, а также требований, установленных ТК РФ в отношении дистанционных работников.

8.8. Стороны рекомендуют при разработке соглашений, указанных в пункте 2.6 настоящего Соглашения, при наличии финансовой возможности,

предусматривать дополнительные социальные льготы и гарантии для членов Профсоюза образования, не предусмотренные законодательством и настоящим Соглашением, с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций Профсоюза образования.

8.9. В целях разъяснения положений пункта 8.14 Областного трехстороннего соглашения, пункта 1.3 федерального отраслевого соглашения, пункта 2.6 настоящего Соглашения Стороны рекомендуют областным государственным организациям знакомить работников под подпись при принятии соответствующего соглашения в областной государственной организации, а также знакомить новых работников под подпись с вышеназванным соглашением при приеме их на работу».

9. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование закрепление профсоюзных кадров, молодежная политика.

9.1.1. К массовому высвобождению работников организаций относится ликвидация организаций либо сокращение численности (штата) работников в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10 процентов и более – в течение трех месяцев;

15 процентов и более – в течение шести месяцев;

20 процентов и более – в течение года.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, представитель работодателя своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

9.2. Стороны совместно:

9.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, дополнительного профессионального образования работников организаций, в том числе педагогических, и дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников организаций.

9.2.2. При проведении процедуры реорганизации, сокращении численности или штата работников организаций не допускают массовых увольнений работников, контролируют организацию трудоустройства высвобождаемых работников.

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

9.3.1. Проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников финансирования.

9.3.2. Определению более льготных критериев массового увольнения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности организации.

9.3.3. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

9.3.4. Сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях до их трудоустройства.

9.3.5. Предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца.

9.3.6. Предоставлению по договоренности сторон трудового договора в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

9.3.7. Недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов службы занятости.

9.3.8. Обеспечению условий для переезда работников на новое место работы с предоставлением им жилья, оплатой проезда работников и членов их семей, других льгот (по договоренности сторон).

9.3.9. Проведению упреждающего дополнительного профессионального образования работников организаций, перемещения их внутри организаций на освободившиеся рабочие места.

9.3.10. Развитию временной и сезонной занятости работников организаций.

9.3.11. Применению с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Стороны добиваются при проведении модернизации образования в рамках областных экспериментальных площадок (по апробации новой структуры и содержания образования и другое) на территории Кировской области установления в нормативных правовых актах порядка финансирования мер за счет средств бюджета Кировской области, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, дополнительное профессиональное образование, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями, и других мер, доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

9.5. Стороны рекомендуют работодателям в целях эффективного участия молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности предусматривать следующие гарантии:

9.5.1. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается.

9.5.2. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

9.5.3. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

9.5.4. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в совместных мероприятиях, проводимых министерством образования, Профсоюзом образования, Советом молодых педагогов, Клубом «Наставник» освобождает молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении указанных мероприятий.

9.5.5. Молодым специалистам, окончившим в текущем году профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и принятым на работу по полученной специальности (направлению подготовки) в областные государственные организации, предоставляются дополнительные выплаты в первые три года работы:

35 процентов от оклада в первый год работы;

30 процентов от оклада во второй год работы;

20 процентов от оклада в третий год работы.

Оглавление

1. Общие положения 2

2. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении муниципальными образовательными организациями 5

3. Трудовые правоотношения 9

4. Оплата труда 15

5. Рабочее время и время отдыха 21

6. Охрана труда 28

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации 33

8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза образования 35

9. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование и закрепление профсоюзных кадров 42