

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Комитетом по делам образования города Челябинска и координационным советом территориальных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска на 2021-2024 годы

Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между Комитетом по делам образования города Челябинска, именуемым в дальнейшем **Комитет**, в лице председателя Комитета Портъе Светланы Викторовны, действующим на основании Положения, утвержденного постановлением Администрации города Челябинска от 09.07.2015г. №136п, с одной стороны, и координационным советом территориальных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска, именуемым в дальнейшем **Профсоюз**, в лице председателя Шаталовой Людмилы Семёновны, действующим на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации *на 2021-2024 годы*, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1.Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, в том числе общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение направлено на обеспечение правовой и социальной защищенности работников образования, соблюдение основных принципов социального партнерства, предупреждение трудовых конфликтов, повышение взаимной ответственности сторон в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций.

1.2.Положения Соглашения:

- обязательны для образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Комитет по делам образования города Челябинска (далее – организации);

- распространяются на всех работников и работодателей организаций;

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

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1. Профсоюз является полномочным представителем работников при разработке и заключении отраслевого Соглашения, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальным льготам и компенсациям, другим вопросам в пределах их компетенции.

1.3.2. Непосредственно в организациях регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ, общероссийским отраслевым и настоящим Соглашениями.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.4. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе в порядке, предусмотренном законодательством РФ, вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

1.6. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

- возможность присутствия представителей сторон настоящего Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения;

- проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений,

приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.8.Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по _____ 2024 года.

1.9.Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Комитета и Профсоюза в двухнедельный срок после его подписания.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения

2.1.В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2.Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

2.1.3.Участвовать на равноправной основе в работе территориальной отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, осуществления текущего контроля за ходом его выполнения.

2.1.4.Содействовать повышению эффективности выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений;

2.1.5.Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования муниципальных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования нормативно-правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

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

2.2.1.Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту работников организаций.

2.2.2. Обеспечивать участие представителей сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

2.2.3. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам организаций с целью принятия оперативных решений по ликвидации образовавшейся задолженности.

2.2.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в организациях с целью обеспечения права работников на участие в управлении организаций в соответствии с законодательством РФ.

2.2.5. Принимать решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций, совместно с соответствующими профсоюзными органами.

2.3. Стороны рекомендуют руководителям организаций и председателям первичных профсоюзных организаций:

2.3.1. Учитывать мотивированное мнение или согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, внесение в них изменений и дополнений.

2.3.2. Создавать в образовательных организациях двусторонние комиссии для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению и организации контроля его выполнения.

2.3.3. При формировании комиссии по урегулированию конфликта интересов включать в ее состав председателя первичной профсоюзной организации.

2.4. Комитет:

2.4.1. Принимает меры к обеспечению полного и своевременного финансирования организаций в соответствии с определенными законодательством РФ полномочиями.

2.4.2. Своевременно направляет в Профсоюз нормативно-правовые акты в сфере социально-экономических отношений, затрагивающих интересы работников отрасли, разработчиком которых является Комитет.

2.4.3. Предоставляет по запросу Профсоюза информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

2.4.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза участвовать в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.4.5. Привлекает в состав районных комиссий по проверкам готовности образовательных организаций к началу учебного года, а также в состав комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании внештатных технических инспекторов труда территориальных организаций профсоюза. Кроме того, привлекает в комиссию по приемке вновь введенных в эксплуатацию зданий и сооружений образовательных организаций технического инспектора труда профсоюза.

2.5. Профсоюз:

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

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

2.5.3. Обращается в Комитет для решения вопросов, связанных с повышением социально-экономического, профессионального статуса, развитием корпоративной культуры работников системы образования.

2.5.4. Участвует в разработке предложений по социальной поддержке и социальной защищенности работников организаций.

2.5.5. Способствует формированию в организациях корпоративной культуры, стабильности в коллективах, предотвращению коллективных и индивидуальных трудовых споров при условии выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.5.6. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

2.5.8. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников организаций и членов их семей.

2.5.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов профсоюзных организаций в процедуре аттестации педагогических работников организаций.

2.5.10. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

2.5.11. Организует семинары, совещания, готовит и направляет методические материалы в помощь профсоюзному активу.

2.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- дополнительные меры социальной и экономической поддержки, направленные на улучшение условий труда, организацию отдыха работников и их семей, оздоровление;

- единовременное материальное поощрение работникам, проработавшим в образовательной организации длительный срок, при увольнении в связи с выходом на пенсию, в порядке и на условиях, определённых коллективным договором;

- меры материального и морального поощрения председателям первичных профсоюзных организаций за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива.

Ш. Трудовые отношения

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками организаций **заключается в письменной форме, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.**

3.1.2. Трудовой договор с руководителями и работниками организаций заключается в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» (далее - Программа).

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать типовую форму трудового договора с работником организации, приведенную в приложении № 3 к Программе.

3.1.3. Содержание трудового договора определяется в соответствии с ТК РФ, с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 г. № 167н, в редакции приказа Минтруда России от 20.02.2014 г. № 103н, а также с учетом положений настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

3.1.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не применяются.

3.1.5. *Работники организаций, реализующих общеобразовательные и образовательные программы, а также дополнительные образовательные*

программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же организации на условиях совмещения преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, работникам других организаций, а также административно-управленческому персоналу осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее нормы часов на ставку заработной платы.

3.1.6. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательной организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

3.1.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, за исключением административно-управленческого персонала.

3.1.9. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678.

3.1.10. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, профессиональных стандартах служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в конкретной организации.

3.1.11. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.12. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по его подготовке и проведению.

3.1.13. Для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.1.14. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами образовательной организации.

3.1.15. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе помимо оснований, установленных частью второй статьи 179 ТК РФ, имеют:

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет.

3.2. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется только после взаимных консультаций сторон настоящего Соглашения.

3.3. Комитет и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

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

- в коллективных договорах - иные основания оставления на работе (кроме указанных в статье 179 ТК РФ) в связи с сокращением численности или штата работников.

3.4. В случае перевода педагогических работников на дистанционную работу своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) в части выполнения ими трудовых функций за пределами организации. На основании изменений, внесенных в ПВТР, а также с учетом ст. 57 Трудового кодекса РФ следует заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками, осуществляющими дистанционную работу, на время введенного режима «самоизоляции».

Регулирование труда работников, выполняющих дистанционную работу, осуществляется в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса РФ на весь период действия дополнительного соглашения к трудовому договору.

IV. Развитие кадрового потенциала

4.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

4.2. Комитет:

4.2.1. Координирует деятельность организаций, направленную на удовлетворение потребности рынка труда в педагогических кадрах.

4.2.2. Осуществляет анализ кадрового обеспечения организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах и размещает сведения о его результатах на официальном сайте Комитета.

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

4.2.4. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

4.3. Профсоюз:

4.3.1. Осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ, участвует в разработке и реализации политики занятости работников.

4.3.2. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

4.3.3. Консультирует, проводит семинары, совещания, учебу профсоюзного актива, осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в суде и органах прокурорского надзора.

4.3.4. *Содействует профессиональному росту педагогических и других работников организаций.*

4.3.5. *Обеспечивает участие управленческих и педагогических кадров в курсах повышения квалификации по темам: «Актуальные аспекты управления образовательной организацией во взаимодействии с профсоюзом», «Медиация в образовании».*

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. *Создавать необходимые условия труда и содействовать занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.*

4.4.2. Совместно проводить:

- конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» по проблемам в сфере образования;

- конкурсы профессионального мастерства.

4.4.3. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников организаций на курсы повышения квалификации *без сохранения заработной платы и возмещения им расходов* согласно законодательству РФ.

4.4.5. При проведении структурных преобразований в организациях не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

4.4.6. Не проводить в течение учебного года в организациях организационно - штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

4.4.7. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

4.4.8. Рекомендовать организациям предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

4.4.9. В целях увеличения продолжительности жизни, повышения качества человеческого капитала предусматривать в коллективных договорах организаций работникам, успешно выполняющим нормативы ГТО, предоставление определенных льгот и гарантий, в том числе, дополнительных дней отпуска.

4.5. По вопросам аттестации педагогических работников стороны считают:

4.5.1. В состав аттестационной комиссии включать представителя первичной профсоюзной организации. При проведении аттестации педагогических работников соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки.

4.5.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями

4.5.3. В целях информирования педагогических работников Комитет и Профсоюз размещают на официальных сайтах нормативно-правовые акты, регламенты, процедуру аттестации работников.

4.6. Стороны договорились, что Работодатель и Профсоюз создают условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации (коллекцией, педагогическим советом, общим собранием коллектива, наградной комиссией). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

V. Работа с молодежью

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

- обеспечение защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, создание для них необходимых условий труда;

- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в организациях;
- содействие трудоустройству выпускников организаций среднего профессионального образования по педагогическим специальностям в течение одного года после выпуска;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- развитие творческой и социальной активности молодежи.
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Проводить организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

5.2.2. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях.

5.2.3. Предусматривать в системе оплаты труда повышающий коэффициент квалификации молодым специалистам при расчете их должностных окладов.

5.2.4. Организовывать проведение тематических мероприятий, форумов (конференций, совещаний, встреч) педагогических работников, молодых учителей.

5.2.5. Способствовать широкому участию молодых специалистов организаций в городских конкурсах профессионального мастерства, культурно-досуговых и спортивных мероприятиях, а также организации работы клубов молодых педагогов в районах города Челябинска, профсоюзных конкурсах.

5.2.6. Статус молодого специалиста имеют выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающие на работу в образовательные организации в соответствии с полученным уровнем профессионального образования после завершения обучения.

Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах молодым специалистам со стажем работы до 3-х лет меры материальной и социальной поддержки.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- перехода работника в другую образовательную организацию города Челябинска;
- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

5.3. Развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики Профсоюза.

5.4. Рекомендовать организациям:

5.4.1. Развивать институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами;

5.4.2. Предусматривать в коллективных договорах, дополнительные механизмы, стимулирования молодых специалистов;

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

6.1.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.1.4. Правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников определяются в соответствии с приказом МОиН РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

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

6.2. В коллективных договорах стороны имеют право предусмотреть дополнительный оплачиваемый отпуск работникам.

6.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2., 3.3., 3.4.), либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.4. Работникам образовательных организаций при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;*
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;*
- рождение ребенка (супругу) - 2 календарных дня;*
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;*
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.*

6.5. Предоставлять по желанию педагогического работника длительный отпуск сроком до 1 года за каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности (ст. 335 ТК РФ). В соответствии с приказом МОи Н РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» внести в коллективные договоры образовательных организаций дополнения, определяющие:

– конкретную продолжительность длительного отпуска, которую, целесообразно устанавливать по соглашению сторон трудового договора;

- условия и правила, связанные с очередностью предоставления длительного отпуска;
- условия и правила разделения длительного отпуска на части, а также продления его на основании листка нетрудоспособности;
- условия присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- условия предоставления длительного отпуска, работающим по совместительству;
- условия и правила оплаты длительного отпуска за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности;
- другие вопросы, не предусмотренные порядком предоставления длительного отпуска.

6.6. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации стороны рекомендуют:

6.6.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах или должностных инструкциях.

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

1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323); 3) приложением к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования;

4) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России

и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза;

5)рекомендуемым перечнем документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с ФГОС общего образования, образовательной организацией, реализующей основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, с участием учителей указанных организаций(письмо Минпросвещения России № СК-578/08 от 18.12.2020г.)

6.6.3.Локальные нормативные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

VII. Оплата и нормы труда

7.1.В целях повышения социального статуса работников организаций, престижа педагогической профессии, стороны договорились приоритетными направлениями действия Соглашения считать улучшение условий оплаты труда работников организаций, в том числе, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1.Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, законами Российской Федерации, законами Челябинской области, иными актами.

7.3.При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

7.3.1.Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий,

исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определение размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера.

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

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

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

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

7.4. Стимулирующие выплаты руководителю организации осуществляются в соответствии с нормативными документами, принимаемыми учредителем по согласованию с Профсоюзом.

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

7.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

7.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года N 611;
- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

- повышенную оплату труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ.

7.9. Стороны считают необходимым:

7.9.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

7.9.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

7.9.3. Рекомендовать работодателям:

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

- начислять заработную плату работникам за каждую половину месяца примерно в равных суммах (без учета стимулирующих выплат);

7.10. Работникам организаций выплачивается компенсационная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая составляет 15% и начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

7.11. 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.

7.12. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по организации по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года.

Оплата труда педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

7.13. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организаций применяется за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось не более двух месяцев. При замещении отсутствующего работника более двух месяцев оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.14. При выплате заработной платы работодатели обязаны в расчетных листках извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате и сумм, начисленных в пользу работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

7.15. В целях снижения социальной напряженности в организациях:

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы;

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

- осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям организаций, профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда;

- при принятии локальных нормативных актов предусматривать порядок направления на оплату труда денежных средств от приносящей доход деятельности организации.

8.1. При расторжении трудового договора с руководителем организации, за исключением оснований:

- **соглашения о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 78 ТК РФ (соглашение сторон),**

- применения меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения,

- **расторжения трудового договора за виновные действия ,**

работнику выплачивается выходное пособие в размере не более трехкратной средней месячной заработной платы. Конкретные размеры и порядок выплаты выходного пособия определяется трудовым договором.

Стороны рекомендуют предусмотреть для заместителей руководителя, главного бухгалтера выплату выходного пособия при расторжении трудового договора (за исключением оснований, указанных в предыдущем пункте) в размере не более трехкратной средней месячной заработной платы. Конкретные размеры и порядок выплаты выходного пособия определяется Коллективным договором, трудовым договором.

8.2. Предусмотреть в коллективных договорах осуществление индексации зарплаты в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Челябинска, и отражается в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска.

VIII. Условия и охрана труда

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

8.1. Комитет в пределах компетенции:

8.1.1. Содержит в штате специалиста, который осуществляет координацию и контроль состояния условий и охраны труда в организациях, учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев, *в том числе*, с обучающимися при проведении образовательной деятельности с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.2. Содействует введению должности специалиста по охране труда в организациях с численностью работников свыше 50 человек в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.3. Содействует руководителям организаций в решении вопросов:

- проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со

статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения РФ №29 от 28.01.2021 года;

- проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением;

- предоставление гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.4.Участвует в создании и функционировании системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в образовательных организациях, подведомственных Комитету в соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ, приказом Минтруда РФ от 19.08.2016 года №438 «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

8.1.5.Обеспечивает организацию и проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательных организаций с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям (Закон РФ №384-ФЗ от 30.12.2009г.,ГОСТ 31937-2011, п.п.4.1.,4.3.).

8.1.6.Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательной организации при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.7.Обеспечивает технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комитетов (комиссий) по охране труда беспрепятственный допуск в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

8.1.8.Содействует реализации права образовательных организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

8.1.9.Содействует своевременному информированию Челябинского областного союза организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Челябинской области» о групповых, тяжелых несчастных случаях, а также несчастных случаях со смертельным исходом.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов.

8.2.2. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.3. Содействует созданию совместных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов (ст.218 ТК РФ).

8.2.4. Оказывает методическую и консультативную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в системе образования города Челябинске, организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

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

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

8.2.7. Направляет представителей профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими с работниками образования.

8.2.8. Участвует в работе межведомственных комиссий по приёму образовательных организаций к новому учебному году.

8.2.9. Участвует в работе комиссий по приёму в эксплуатацию новых зданий организаций, пристроенных к действующим зданиям, а также зданий организаций после проведения капитального ремонта.

8.2.10. Участвует в работе комиссий по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ.

8.2.11. Организует проведение комплексных, целевых и тематических проверок организаций, в которых есть члены профсоюза, по вопросам охраны труда. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, включённых в коллективные договоры в соответствии со статьёй 370 Трудового кодекса РФ.

8.2.12. Организует проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», мероприятий к Всемирному Дню охраны труда.

8.2.13. Выделяет материальную помощь семье члена Профсоюза, погибшего в результате несчастного случая на производстве или в случае профессионального заболевания.

8.3. Стороны совместно обязуются содействовать выполнению представлений технических инспекторов труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций, выданных работодателям для устранения нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

8.4. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

8.4.1. Обеспечить в соответствии с п.2 ч.6 ст.28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» безопасные условия труда и обучения в соответствии с установленными нормами для сохранения жизни и здоровья обучающихся и работников организации.

8.4.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ.

8.4.3. Участвовать в подготовке и заключении соглашения по охране труда между руководителем и профсоюзным комитетом организации.

8.4.4. Производить ежегодный расчёт средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, обучение охране труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Ежегодно заблаговременно направлять учредителю мотивированную заявку на финансирование указанных мероприятий по охране труда.

8.4.5. Использовать в соответствии с Федеральным законом от 28.11.2018г. № 431-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий охраны труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

8.4.6. Обеспечить проведение для работников обучения оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях, проведение инструктажей по охране труда, в том числе по новым правилам ОТ, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

8.4.7. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми межотраслевыми нормами.

8.4.8. Организовать работу совместных комитетов (комиссий) по охране труда, в соответствии со статьёй 218 Трудового кодекса РФ.

8.4.9. Предоставлять доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей, размер которых закреплять в коллективных договорах.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. В целях расширения социальных прав и гарантий работников отрасли при наличии экономических и организационных возможностей, **стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах:**

9.1.1. Оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **приложении № 1 к Соглашению**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу по окончании длительной болезни.

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

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

9.1.2. Предоставление работникам отрасли, имеющим несовершеннолетних детей, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц (условия предоставления определяются локальными актами организаций).

9.1.3. Предоставление работникам образования *дополнительных оплачиваемых отпусков* по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;

- бракосочетание детей - один рабочий день;

- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;

- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;

- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;

- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал.

9.1.4. Предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска до 5-ти календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.1.5. Выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости

материального вознаграждения в размере, определенном коллективным договором.

9.1.6. Установление повышающего коэффициента к ставкам (окладам) в размере 0,2 за фактическую нагрузку молодым педагогическим работникам в течение первых трех лет работы после окончания учреждений высшего и профессионального образования.

9.1.7. Установление надбавок (доплат) за отраслевые награды, почетные звания, знак отличия, ученую степень и т. д.

9.1.8. Установление денежных выплат педагогическим работникам – победителям (участникам) конкурсов профессионального мастерства.

9.1.9. Предоставление работникам возможности прохождения диспансеризации в соответствии с ТК РФ и предоставления дней с сохранением заработной платы при прохождении углубленной диспансеризации для работников, переболевших коронавирусной инфекцией COVID-19.

9.2. Стороны исходят из того, что если порядком предоставления средств не установлено иное, организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

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

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.3. Стороны подтверждают:

9.3.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ.

9.3.2. Прохождение за счет работодателя предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

9.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры,

и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, льготы предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

9.3.4. Предоставление дополнительных (в том числе без оплаты) отпусков работникам при наличии производственных и финансовых возможностей, порядок и условия которых определяется коллективными договорами и локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

9.3.5. Создание необходимых организационных и технических условий и принятие необходимых мер для обеспечения защиты персональных данных работников от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

9.4. Профсоюз:

9.4.1. Оказывает помощь педагогическим работникам по осуществлению их прав на досрочную пенсию по старости. Представляет интересы членов профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

9.4.2. Выделяет средства на удешевление путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

9.4.3. Оказывает материальную помощь в случаях тяжелого материального положения пострадавших от стихийных бедствий, на оплату операций, медицинских обследований, приобретения дорогостоящих лекарств.

9.5. Стороны осуществляют контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам образования.

X. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели обязаны:

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

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, 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, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы (ст. 377 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций.

10.3. Стороны подтверждают:

10.3.1. Членам комиссий по трудовым спорам, урегулированию конфликта интересов, коллективным переговорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии.

10.3.2. Работодатель обязуется обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза согласно статье 377 Трудового кодекса ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, с расчетного счета организации на расчетный счет первичной профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.3.3. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.4.Обязательному согласованию (учету мотивированного мнения) с профсоюзным комитетом организации в соответствии с коллективным договором подлежат следующие локальные нормативно-правовые акты:

- положение по оплате труда организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики сменности;
- график отпусков;
- тарификационные списки;
- должностные инструкции;
- соглашение по охране труда;
- форма расчетного листа;
- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

10.5. Стороны рекомендуют:

10.5.1.Учитывать значимость работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при их поощрении.

10.5.2.Устанавливать надбавки работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер стимулирующей выплаты определяется в коллективном договоре и закрепляется в Положении об условиях оплаты труда организации.

10.6. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.7. Учредитель обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательной организации законов и

иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в месячный срок.

10.8. Стороны признают следующие гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы:

10.8.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8.2. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с работниками - членами профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы - с согласия вышестоящего профсоюзного органа по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.8.3. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от работы в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (пленумов, президиумов, собраний), а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

XI. Контроль выполнения Соглашения

11.1. Контроль выполнения настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

Текущий контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая территориальная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

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

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается Сторонами *на заседании отраслевой территориальной*

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения организаций.

11.4. Представители Сторон Соглашения не могут в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их, несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения.

Приложение № 1
к Соглашению
на 2021-2024 годы

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

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную, но должности, указанной в графе 1
Учитель	Учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-

	организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, (при выполнении учебной работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, (при выполнении учебной	Старший тренер-преподаватель; тренер-

работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	преподаватель
--	---------------