

Начальник Отдела по
образованию администрации
Николаевского муниципального
района Волгоградской области

Председатель территориальной
организации Общероссийского
профсоюза образования
Николаевского района
Волгоградской области



А.А. Удодов

Е.В. Жесткова

«22» декабря 2025 г.

«22» декабря 2025 г.

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО
ОРГАНИЗАЦИЯМ, НАХОДЯЩИМСЯ В ВЕДЕНИИ ОТДЕЛА ПО
ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ НИКОЛАЕВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
НА 2025- 2028 годы**

ОБЛАСТЬ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ИЗДАТЕЛЬСТВО РЕГИСТРАЦИИ
Регистрационный номер: 19-20
1312
Номер в журнале регистрации: 16.6
Отвечает за регистрацию: [подпись]

г.Николаевск , 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное соглашение (далее именуется - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области, и направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей муниципальных образовательных организаций Николаевского района, подведомственных Отделу по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области (далее именуются – организации), по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.2. Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Николаевского района, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и социальные гарантии и льготы.

1.3. Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном Законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области», законах и иных нормативных правовых актах Волгоградской области.

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

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

- работники организаций (далее именуются работники), в лице их полномочного представителя – территориальной организации Общероссийского профсоюза образования Николаевского района (далее именуется Райком Профсоюза);
- работодатели (руководители организаций) в лице их представителя – Отдела по образованию администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - Отдел по образованию).

1.6. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Отдел по образованию.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.7. Райком Профсоюза, его первичные организации выступают в соответствии с Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации полномочными представителями работников организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, оплаты труда, компенсационных и стимулирующих

выплат, размеров и форм материального поощрения, норм труда, приема и увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников организаций.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Принятие сторонами дополнений и изменений в Соглашение оформляется протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

В случае принятия органами власти, уполномоченными органами решений, улучшающих положение работников отрасли образования по сравнению с Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.10. Отдел по образованию доводит текст Соглашения до руководителей, Райком Профсоюза - до первичных профсоюзных организаций, которые доводят текст Соглашения до всех работников организаций образования.

1.11. Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует на протяжении 3-х лет, с даты подписания. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 12 сентября 2028года.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны договорились:

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

2.1.2. Создать на равноправной и постоянной основе отраслевую районную комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли образования (далее именуется – комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения планов мероприятий по выполнению Соглашения (не реже одного раза в год) и обсуждения итогов на совместных заседаниях представителей Отдела по образованию и Президиума Райкома Профсоюза.

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

2.1.3. Способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Стратегии развития воспитания в Российской Федерации, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года и иных

документов стратегического планирования на федеральном уровне, на уровне субъектов Российской Федерации и на уровне муниципальных образований, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования

2.1.4. Обмениваться в установленном порядке информацией о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права, экономические и профессиональные интересы работников.

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

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

2.2. Отдел по образованию обязуется:

2.2.1. Направлять в Райком Профсоюза проекты нормативно-правовых актов, разработанных и вносимых им на рассмотрение органов местного самоуправления по вопросам оплаты труда, режима рабочего времени, охраны труда и социальных льгот работников.

2.2.2. Предоставлять Райкому Профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников организаций, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы и компенсационным выплатам, показателях по условиям и охране труда и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников отрасли.

2.2.3. Включать представителей Райкома Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке муниципальных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Райкома Профсоюза при их разработке и реализации.

2.2.4. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления организации, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

2.2.5. Обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Рекомендовать организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективный договор на согласованных сторонами условиях.

2.2.7. Осуществлять ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

2.3. Райком Профсоюза.

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций – членов профсоюза в судебных, государственных и других органах. Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

2.3.2. Способствует реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах организаций, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателями на принципах социального партнерства.

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

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

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

2.3.6. Обращается в органы местного самоуправления Николаевского муниципального района с предложениями о принятии муниципальных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых и профессиональных прав, и интересов работников организаций.

2.3.7. Проводит экспертизу проектов муниципальных правовых актов, разрабатываемых Отделом по образованию и принимаемых органами местного самоуправления Николаевского муниципального района и затрагивающих права и интересы работников организаций, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства в области образования.

2.3.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

2.3.10. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключения и правоприменения коллективных договоров организаций, а так же контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.11. Доводит промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения до сведения членов профсоюза.

2.4. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы (пункты) по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи, в рамках управления персоналом;

- внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности организаций;

- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3. Трудовые отношения

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

3.1.1. Каждый работник организации, осуществляющий обучение, воспитание обучающихся и (или) организацию образовательной деятельности призван:

- соблюдать профессиональную этику и правила делового поведения;

- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления и авторитета, и обеспечения эффективной работы организации;

- способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

3.1.2. Трудовой договор с работниками организации заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора (эффективного контракта) определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

3.1.4. Работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора (эффективного контракта), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия труда как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

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

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

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

3.1.7. Работники организации, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, которая не считается совместительством.

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

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а так же педагогическим, руководящим и иным работникам организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в

сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.8. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.1.9. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а так же иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении, в порядке установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размеров вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

3.2. Отдел по образованию и Райком Профсоюза рекомендуют предусматривать:

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

- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4. Взаимодействие сторон по вопросам защиты социально-экономических прав работников сферы образования

4.1. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры для:

4.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в областном (и районном) бюджете средств на оплату труда всех категорий работников отрасли образования, социальных выплат работникам организаций, повышения (индексации) размеров выплат в соответствии с действующим законодательством.

4.2.1. Обращения в органы государственной власти Волгоградской области, в органы местного самоуправления в пределах компетенции сторон для решения вопросов:

- повышения заработной платы работников отрасли образования;
- включения расходов на образование в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- увеличение нормативов финансирования расходных потребностей на содержание организаций.

4.2.2. Включения в районный бюджет расходов на:

- охрану труда в организациях, в т.ч. на проведение специальной оценки условий труда;
- оплату командировочных расходов на повышение квалификации педагогических работников и руководителей организаций в случае командировки за пределы района ;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников организации;
- на частичную компенсацию стоимости санаторно-курортного лечения работников отрасли образования;
- оздоровление детей работников отрасли образования.

4.2.3. Содействия выплате компенсаций работникам организаций в связи с задержкой выплаты заработной платы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Обмениваться оперативной информацией о задолженности организаций перед работниками и принимать меры к ее ликвидации.

4.3.2. Ежегодно подводить итоги социально-экономического развития отрасли образования в Николаевском районе с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников организаций.

4.3.3. Принимать соответствующие меры к оплате по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам организаций за период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с трудовым законодательством.

5. Взаимодействие сторон по вопросам оплаты труда и норм труда

5.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются в организациях коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Заработная плата работников организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

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

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

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

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо определение диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциацией в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте), оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

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

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

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

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

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

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

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

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия федеральным государственным органом, осуществляющим государственное управление в сфере образования (далее именуемый федеральный орган) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его

временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

5.6. 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 (эффективным контрактом).

5.7. 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

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

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

5.9. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.10. Оплата труда работников организаций осуществляется на основании действующего законодательства.

5.11. Оплата труда, в том числе размеры выплат стимулирующего характера, руководителя организации устанавливается Отделом по образованию .

5.12. Молодым специалистам, работающим в организации, производится доплата в соответствии с Постановлением администрации Волгограда от 19 сентября 2018 г. № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов».

5.13. Стороны рекомендуют работодателям:

5.13.1. Устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам организаций за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности, за счет средств образовательных организаций, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах образовательных организаций.

5.13.2. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам организаций в пределах установленного объема средств на оплату труда за высокие показатели и напряженность в работе, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу организации в пределах установленного объема средств на оплату труда.

Предусмотреть в положениях об оплате труда работников организаций компенсационную выплату для педагогических работников за дополнительную работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

5.13.3. В целях снятия социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

5.13.4. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности организации, благоприятного климата в коллективе;
- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в организации;
- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.14. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

5.14.1. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.14.2. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организации).

5.14.3. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором (трудовыми договорами).

5.15. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

5.15.1. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее именуется – Порядком проведения аттестации), Положением об аттестационной комиссии комитета образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, утвержденным приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016 г. № 19 «Об утверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области» (далее именуется – Положение об аттестационной комиссии), установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяются наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер- преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.15.2. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе педагогических работников из одной организации в другую.

5.16. Стороны договорились, что квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог- организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы

	по основной должности); учитель, преподаватель, методист.
Методист	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работ); педагог-организатор; педагог дополнительного образования(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.
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, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре) и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду;

	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
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 с профилем работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования, детей (детских школ искусств по видам искусств.; музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Педагог – психолог, учитель – логопед, учитель - дефектолог	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

5.17. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах с учетом финансово-экономического положения работодателя сохранение на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, в периоды:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- после окончания длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии со статьей 335 ТК РФ.

В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении квалификационной категории).

5.17.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

5.18. Стороны договорились:

5.18.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников организаций для определения размера стимулирующих выплат.

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

5.18.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ (в случае задержки выплаты заработной платы), заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.18.4. В целях снижения социальной напряженности в организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

5.18.5. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями статей 137, 138 ТК РФ о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников организаций.

5.18.6. Осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям и профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

5.18.7. Осуществлять контроль за установлением и выплатой заработной платы, нормированием рабочего времени, исчислением стажа педагогической работы, определением уровня образования в соответствии с действующим законодательством, разработкой и принятием в каждой организации положений о компенсационных и стимулирующих выплатах в системе оплаты труда, целевым использованием ассигнований, выделяемых организациям на оплату труда.

6. Взаимодействие сторон при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

6.1.4. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников организаций.

В этот период работодатель, по утвержденному до начала каникул графику, вправе привлекать работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающем объема учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал организаций привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года, в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей организаций, заместителей руководителей организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Уведомление работника о дате начала отпуска производится письменно, за две недели до его начала.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем, в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику не была произведена своевременно оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.1.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, ежегодные дополнительные отпуска предоставляются в соответствии со статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

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

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и т.д.) предоставляются работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке (статья 128 ТК РФ). В коллективном договоре могут определяться другие случаи предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность и условия их предоставления.

6.1.10. Отпуск работнику может предоставляться вне графика отпусков по его просьбе при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.1.11. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

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

7. Взаимодействие сторон по вопросам создания условий и охраны труда

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

7.1. Отдел по образованию:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работающими организациями, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на коллегии Отдела по образованию с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировать Райком Профсоюза в течение первого квартала о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, причинах несчастных случаев, выделении организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2. Отдел по образованию способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют возможность возврата части страховых взносов (20%) из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение СОУТ приобретение работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, медицинских осмотров, обучение по охране труда и др. СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и др.

7.2.2. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.3. Обеспечивают за счет средств организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, оплату санитарных книжек.

7.2.4. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и осуществления образовательной деятельности.

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

7.2.6. Создают в соответствии со ст. 217 ТК РФ службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (с количеством работников, свыше 50 человек).

7.2.7. Организуют 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; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей .

7.2.9. Обеспечивают выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.3. Райком Профсоюза:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»), привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

7.3.4. Содействует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.5. Организует проведение и участие в областных смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

7.4. Стороны совместно содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8. Взаимодействие сторон по вопросам содействия занятости, повышения квалификации и закрепления профессиональных кадров

8.1. Отдел по образованию :

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации, оказания профессиональной помощи молодым педагогам в социальной и профессиональной адаптации и координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

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

8.1.4. Информировывает Райком Профсоюза не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников в организациях, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по их высвобождению.

8.2. Райком Профсоюза представляет интересы работников, членов профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовые сокращения численности работников организаций.

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Всемерно содействовать реализации прав и гарантий работников организаций, обеспечивающих их занятость и право на труд.

8.4.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом 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;

- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

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

8.4.3. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.4.4. Совместно организовывать и проводить конкурсы профессионального мастерства на муниципальном уровне «Учитель года», «Воспитатель года», «Начало » и др.

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

8.4.6. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемыми организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки.

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым
 - работникам;
 - предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленным трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
 - предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
 - увольнения работников пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
 - недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

9. Взаимодействие сторон по вопросам социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам

9.1. Стороны исходят из того, что:

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

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

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие нужды;

- работодатели обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами организаций.

9.1.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер социальной поддержки работников

9.2. Стороны рекомендуют:

9.2.1. Работодателям совместно с профсоюзными организациями активизировать физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу в трудовых коллективах и в этих целях предусмотреть в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовых коллективах, проводить работу по созданию коллективов физкультуры, физкультурно-спортивных клубов по месту работы, обеспечить информирование работников и сдачи нормативов ГТО и проведение комплекса ГТО.

9.2.2. Освобождать педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности) средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

10. Обеспечение гарантий прав членов профсоюза и профсоюзных организаций

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальной, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов

определяются ТК РФ. 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, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

10.1.1 Отдел по образованию и Райком Профсоюза обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

Рассматривать с учетом мотивированного мнения представительного органа работников в соответствии с ТК РФ вопросы:

- установления порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности (ст.81 ТК РФ);
- увольнения членов профсоюза по п.2, подпункту «б» пункта 3, пункту 5 ст. 81 ТК РФ;
- разделения рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определения систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- принятия локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- обеспечения безопасных условий и охраны труда (ст.212 ТК РФ);
- разработки инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- создания комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).

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

10.1.3. Создавать условия для уставной деятельности профсоюзных организаций разного уровня - предоставлять бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа для размещения, проведения собраний, конференций, хранения документации профсоюза, а

также средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы, предоставлять возможность создания интернет-странички на сайте организации, размещения информации в доступном для всех работников месте, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

10.1.4. Не допускать вмешательства в деятельность профсоюзных организаций.

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

10.1.6. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания и другим вопросам.

10.1.7. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату.

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

10.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в образовательном учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются.

10.2.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители

профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

10.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

10.3. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных в состав профсоюзных органов:

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

10.3.2. Недопущение увольнения по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение 2-лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение.

10.4. Стороны договорились, что в течение действия Соглашения Отдел по образованию рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и дает мотивированное объяснение в срок, установленный законодательством.

10.5. Стороны согласились с тем, что должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

11. Обязательства Профсоюза

11.1. Райком Профсоюза, его первичные организации обязуются:

11.1.1. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах организаций их эффективной работе.

11.1.2. Оказывать помощь в защите трудовых прав членов профсоюза в судебных инстанциях, органах прокуратуры, оказывать бесплатную помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и вопросов занятости.

11.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников организаций в вопросах трудовых отношений, предоставления им льгот и гарантий, оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

11.1.4. Совершенствовать работу Районного совета молодых педагогов муниципальных образовательных учреждений.

11.1.5. Доводить до сведения профсоюзных организаций информацию, предоставляемую Отделом по образованию, а также вышестоящими органами профсоюзов.

