

Председатель Читинской
территориальной (городской)
организации Профессионального
союза работников народного
образования и науки Российской
Федерации

«16» 08 2022 года



Председатель комитета
образования Администрации
городского округа «Город Чита»

«16» 08 2022 года



О.И. Кирик

СОГЛАШЕНИЕ

между комитетом образования администрации городского округа «Город
Чита» и Читинской территориальной (городской) организацией
Профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации по обеспечению социально-экономических,
правовых и профессиональных гарантий работников образовательных
организаций городского округа «Город Чита»
на 2022-2025 годы



г. Чита – 2022 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на уровне городского округа «Город Чита» в соответствии с законодательством Российской Федерации и Забайкальского края, с учетом положений Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, Регионального отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы, с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на комитет образования администрации городского округа «Город Чита» (далее – Комитет образования).

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях отрасли образования, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работники организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет образования (далее - работники), в лице их полномочного представителя – Читинской территориальной (городской) организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Устава Профсоюза);

работодатели - организации, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет образования, в лице их полномочного представителя Комитета образования.

1.3. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет образования.

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), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

Положения Соглашения, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение, удешевление санаторно-курортного лечения, участие в профсоюзных бонусных программах и т.д.) в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации, распространяются только на членов профессионального союза работников народного образования и науки, в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Общероссийского Профсоюза образования и положением о Фонде социальной поддержки

работников образования-членов Профсоюза Читинской территориальной (городской) организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

По вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, профсоюзные организации образовательных организаций вправе не оказывать содействие по защите прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций (статья 30 Трудового кодекса РФ).

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации 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.

Комитет образования и Профсоюз совместно проводят работу по мотивации заключения коллективных договоров в подведомственных организациях, осуществляют анализ за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования. Профсоюз осуществляет экспертизу и внутреннюю регистрацию коллективных договоров. Комитет образования осуществляет проверку коллективных договоров в рамках осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

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

1.6. Соглашение вступает в силу с 02 сентября 2022 года и действует по 01 сентября 2025 года.

1.7. После уведомительной регистрации Соглашения Комитет образования доводит его текст до руководителей образовательных организаций, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Комитета образования и Забайкальской организации Профсоюза работников образования (на странице Читинской территориальной (городской) организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

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

2.1.1. способствовать повышению качества образования, результативности деятельности муниципальных образовательных организаций, конкурентоспособности педагогических работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», а также других программ, проектов, мероприятий в сфере образования;

2.1.2. участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства;

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

2.2. Комитет образования:

2.2.1. осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными решением Думы городского округа «Город Чита» о бюджете на соответствующий год;

2.2.2. информирует Профсоюз, о действующих и (или) готовящихся к принятию программ городского округа «Город Чита» в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ;

2.2.3. обеспечивает участие представителя Профсоюза в работе аттестационной комиссии по аттестации руководителей муниципальных автономных, бюджетных, казенных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета образования администрации городского округа «Город Чита»;

2.2.4. предоставляет Профсоюзу по его письменным запросам информацию о численности и составе работников организаций сферы образования, системах оплаты труда, рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы и иных показателях, связанных с оплатой труда отдельных категорий работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых органами местного самоуправления решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.5. обеспечивает возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаний, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях;

2.2.6. обеспечивает направление в Профсоюз для учета его мнения проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке;

2.2.7. считает неправомерным уклонение работодателей образовательных организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением

коллективного договора, соглашения;

2.2.8. обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации, Забайкальского края и городского округа «Город Чита».

2.3. Профсоюз:

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

2.3.2. оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе и в суде.

2.3.3. использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций;

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

2.3.5. обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

2.3.6. проводит экспертизу и согласование проектов приказов Комитета образования и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования. Издает информационные бюллетени и разъяснения по вопросам, связанным с социально-трудовыми правами и интересами работников сферы образования, направляет их в первичные профсоюзные организации для размещения в профсоюзных уголках;

2.3.7. осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

2.3.8. содействует в проведении специальной оценки условий труда и обеспечении безопасности жизни и здоровья работников организаций;

2.3.9. обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников;

2.3.10. уведомляет Комитет образования о ставших известными Профсоюзу случаях организации забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора и нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на

локальном уровне;

3.1.3. способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях;

3.1.4. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам;

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

Образовательным и профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников. Порядок взаимодействия может конкретизироваться коллективных договорах;

3.1.6. содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в отрасли образования городского округа «Город Чита»;

3.1.7. в целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательных организаций содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным органом. Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда;

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

3.1.9. при принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Комитет образования обязуется:

3.2.1. в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников. При подготовке Комитетом образования проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций, обеспечивать заблаговременное информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза;

3.2.2. способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым относится общее собрание работников, педагогический и

управляющие советы, другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации;

3.2.3. способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

3.2.4. учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов, а также уровень развития договорного регулирования социально-трудовых отношений. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением, в том числе:

а) развитие системы государственно-общественного управления организацией (социального партнерства, работы по принятию и реализации коллективных договоров и др.);

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

в) создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства) и др.

3.3. Стороны считают целесообразным направление в образовательные организации, подведомственные Комитету образования, разъяснений, в том числе подготовленных сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм настоящего Соглашения.

3.4. Комитет образования при осуществлении проверок в рамках ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях привлекает представителей Профсоюза.

3.5. Стороны считают приоритетным следующие направления в совместной деятельности по реализации государственной молодежной политики в организациях:

проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;

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 учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности;

обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;

активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ОВЗ, включая меры финансовой, организационной и дидактической поддержки обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов.

3.6. Комитет образования и Профсоюз рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, обучающихся, содержащих, в том числе, положения

по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи, установлению им доплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективными договорами, при условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами при условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

4.1.2. содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации;

4.1.3. работодатели в соответствии с Программой, а также 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 года №167н, обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную

норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

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

4.1.4. работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера 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, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

4.1.5. работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей работниками образовательной организации, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществляться такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждения, непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников).

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и учреждений осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий, необходимый для реализации права на досрочное пенсионное обеспечение, который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем организации;

4.1.6. работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с

уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих 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 размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Забайкальскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.

4.2. Комитет образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников в случаях:

- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе);

- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;

- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;

- неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста.

4.3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.4. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьями 312.1-312.9 Трудового кодекса РФ при применении в образовательных организациях дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, иных чрезвычайных обстоятельства работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора, которым предусматривается обеспечение условий такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иными средствами.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Сроки и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций Комитет образования и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Забайкальского края, городского округа «Город Чита» и с учетом:

- Методических рекомендаций по формированию систем оплаты труда работников образовательных организаций, разработанных Минобрнауки РФ и Общероссийским Профсоюзом образования;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Регулирование вопросов оплаты труда работников муниципальных организаций, содержащихся в настоящем Соглашении, предлагается предусматривать в коллективных договорах.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. разрабатывают положение об оплате труда работников организации;

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

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, в том числе по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов, ставок заработной платы;
- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;
- 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;
- определения размеров выплат за выполнение сверхурочной работы, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных 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 (отраслевые, межотраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в том числе устанавливающих, что в период каникулярного времени для обучающихся организации, а также отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических и иных работников установленными им ежегодными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством; оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;
- определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) исчисленных за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы;
- 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 организации, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

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);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.4. 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 работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работникам муниципальных образовательных учреждений доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Доплата начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа

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

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» 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.

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

5.9. Стороны договорились сохранять среднюю заработную плату работников в 100 % размере за время простоя не по вине работающего (аварии, карантинные мероприятия, долгосрочные ремонтные работы и т.д.) за счет средств соответствующего бюджета.

5.10. Комитет образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- 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, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к Региональному отраслевому соглашению между Министерством образования и науки Забайкальского края и Забайкальской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 года, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- о сохранении за педагогическим работником условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

- а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

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

- в) не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

- г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении либо отказе в установлении квалификационной категории;

Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имеющейся квалификационной категории, устанавливается коллективным договором.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами;

5.11.2. совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда;

5.11.3. совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размеров стимулирующих выплат;

5.11.4. при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации обеспечивать неукоснительное соблюдение статьи 57 Трудового кодекса РФ по соблюдению требований трудового договора;

5.11.5. Рекомендовать работодателям:

- в целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производить выплату надбавки молодым специалистам, а также предусматривать в коллективном договоре доплату их наставникам при условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников;

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

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя, а также за работниками,

приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.11.6. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов при условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников.

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

- повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- сохранению в 2022-2025 годах соотношений уровней оплаты труда, достигнутых в ходе реализации Указов Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям педагогических работников, а также исходя из уровня инфляции и необходимости обеспечения дифференциации оплаты квалифицированного и неквалифицированного труда;
- обеспечению в 2022-2025 годах проведения индексации размеров заработной платы категорий работников муниципальных образовательных организаций, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации;

5.13. Стороны считают необходимым:

5.13.1. разрабатывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников образовательных организаций, финансируемых из бюджета городского округа, с учетом мнения Профсоюза;

5.13.2. принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника;

5.13.3. не допускать неправомерных действий работодателей в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 136).

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Минобрнауки 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».

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) право педагогических работников на выполнение дополнительной работы, непосредственно связанной с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, и другие виды работ, осуществляемые без занятия штатной должности), по индивидуальным планам и в соответствии с общими планами образовательной организации;

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

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

д) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

е) осуществление расчета норм времени педагогических работников, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

ж) при составлении расписания учебных занятий исключение нерациональных затрат времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

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

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

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной или 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 выходной или 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.

6.4. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

В указанные периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

6.5. 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 образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 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 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

Преподавателям, 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.

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

6.7. 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.

6.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьями 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. 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) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.10. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по их желанию не реже чем каждые десять лет непрерывной работы 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, 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.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Комитет образования:

7.1.1. выносит на рассмотрение уполномоченных органов исполнительной власти городского округа предложения о финансировании мероприятий по охране труда в организациях отрасли;

7.1.2. осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли, а также несчастных случаев с обучающимися, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с работниками и обучающимися за истекший год для последующего рассмотрения на совместном заседании коллегии Комитета образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

7.1.3. оказывает методическую помощь муниципальным образовательным организациям, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет образования в разработке инструкций по охране труда для отдельных профессий и видов работ;

7.1.4. координирует деятельность по организации обучения и проверки знаний вопросов охраны труда руководителей и специалистов образовательных организаций;

7.1.5. обеспечивает проведение комплексных проверок состояния охраны труда в муниципальных образовательных организациях, координация и регулирование которых возложены на Комитет образования, совместно с Профсоюзом;

7.1.6. предусматривает (по согласованию) включение представителей Профсоюза в состав комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

7.1.7. рекомендует подведомственным учреждениям включать в направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

7.2. Комитет образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.2.2. осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ, услуг;

7.2.3. используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации до 30% на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров;

7.2.4. обеспечивают за счет средств работодателя, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также вне-

очередные медицинские осмотры (обследования) 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, прохождения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, требованиями санитарных норм и правил;

7.2.5. организуют проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально-значимых, за счет средств, выделяемых из федерального бюджета;

7.2.6. обеспечивает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев (включая микроповреждения), профессиональных заболеваний и аварий, происшедших с работниками и обучающимися в организациях отрасли. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки;

7.2.7. обеспечивают работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в установленном порядке, по установленным нормам, а также предоставляют иные компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим законодательством;

7.2.8. 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 указанное обучение;

7.2.9. обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

7.2.10. предусматривают в коллективных договорах предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению профсоюзного контроля;

7.2.11. обеспечивают проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на всех рабочих местах образовательных организаций.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах 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 работника на сохранение за ним места работы 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. обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

7.3.5. организует ежегодное участие работников муниципальных образовательных организаций в Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федера-

ции» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации»;

7.3.6. взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.3.7. обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности;

7.3.8. принимает (по согласованию) участие в лице своих представителей, включая внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в проведении комплексных проверок состояния охраны труда в муниципальных образовательных организациях, в том числе в комиссии по готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;

7.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки труда.

7.4. Стороны совместно:

- осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда;

- содействуют выполнению представлений и требований представителей Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям по устранению нарушений требований охраны труда, здоровья, выявленных в ходе проверок;

- регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с работниками во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Комитет образования:

8.1.1. содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи учителям и преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов;

8.1.2. анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательных организаций городского округа «Город Чита»;

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

8.1.4. определяет формы поощрения и общественного признания достижения работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Забайкальском крае, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям (органам), учитывается мнение городской организации Профсоюза;

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

8.1.6. при проведении структурных преобразований в отрасли способствует переобучению и трудоустройству высвобождаемых работников.

8.2. Стороны совместно:

8.2.1. в целях определения единой кадровой политики в отрасли образования городского округа «Город Чита» ежегодно рассматривают вопросы занятости, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу;

8.2.2. при проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников;

8.2.3. принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций;

8.2.4. в целях достижения социального эффекта по результатам реализации государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

а) обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава городской системы образования;

б) снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических работников;

в) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года, в том числе в ведущих образовательных центрах России.

8.3. Стороны договорились совместно:

а) принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии;

б) участвовать в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

в) участвовать в работе по обеспечению условий профессионального роста педагогических работников и повышению объективности процедур оценки их квалификации.

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

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации 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;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента от 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.

8.5.2. содействовать деятельности совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов, оказания методической помощи;

8.5.3. принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда России.

8.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборным органом 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;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в организации и особенностей деятельности организации;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности и штата не менее чем за два месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности и штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны исходят из того, что:

9.1. если порядком предоставления финансовых 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.

9.2. Комитет образования в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательных организаций.

9.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

а) выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для организации добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

б) установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной инфраструктуры;

в) обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников и обучающихся образовательных организаций.

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

9.5. Стороны считают необходимым:

9.5.1. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливается приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края за счет бюджетных ассигнований бюджета Забайкальского края, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования;

9.5.2. из средств, приносящей доход деятельности, вправе перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

9.6. Стороны совместно содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, профилактику немедицинского потребления наркотиков, пропаганду здорового образа жизни.

9.7. Профсоюз:

- оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, представительство интересов членов Профсоюза в ходе судебных разбирательств по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов;

- проводит мониторинг оздоровления членов Профсоюза и их детей;
- выделяет членам Профсоюза денежную компенсацию на удешевление стоимости путевок в санаторно-курортные организации и организации отдыха детей и их оздоровления;
- оказывает содействие членам Профсоюза при участии в реализации социальных проектов Общероссийского Профсоюза образования:
- льготные путевки в санатории ФНПР «Профкурорт»;
- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из городского Фонда социальной поддержки работников образования-членов Профсоюза (согласно Положению);
- участие в Федеральной бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования Profcards: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.

Х. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Стороны считают, что:

10.1. в целях развития потенциала системы образования городского округа «Город Чита», эффективного участия молодёжи в её работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищённости молодых педагогов работу с молодёжью является одним из приоритетных направлений деятельности;

10.2. молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет, впервые заключившим трудовой договор с образовательными организациями городского округа «Город Чита» в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с образовательными организациями городского округа «Город Чита» указанного выше трудового договора.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с образовательной организацией городского округа «Город Чита» указанного выше трудового договора, в другую образовательную организацию городского округа ранее установленная надбавка сохраняется.

10.3. стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определённых коллективными договорами при условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников.

- закреплению мер социальной поддержки молодым специалистам, установление им надбавок в размере 20% к окладу в течение трёх лет;

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и профсоюзных организаций;

- высвобождению при составлении расписаний учебных занятий не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность") в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, а также развития навыков

учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

- поддержке молодых педагогов, не имеющих квалификационной категории, в части разработки «дорожной карты» поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации;

- созданию всех необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы как на уровне организации, так и на муниципальном уровне;

- предоставлению председателю Совета молодых педагогов г. Читы, комиссий по работе с молодежью, профсоюзных организаций свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, соглашением, для выполнения общественных поручений в интересах молодых работников.

10.4. Профсоюз:

- 10.4.1. реализует Программу Забайкальской краевой организации Профсоюза для молодых педагогов «Профсоюз-территория развития» на 2022-2024 годы;

- 10.4.2. способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищённости молодых педагогов;

- 10.4.3. информирует молодых педагогов о деятельности Профсоюза по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально-значимым вопросам;

- 10.4.4. оказывает материальную поддержку и организационную помощь Совету молодых педагогов.

XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны признают, что права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения, настоящего Соглашения, уставов образовательных организаций и коллективных договоров.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители, признавая установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций, обязаны:

- 11.2.1. 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 профсоюзных организаций;

- 11.2.2. предоставлять Профсоюзу, выборному профсоюзному органу организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет), обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа;

- 11.2.3. не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в

посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

11.2.4. предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии;

11.2.5. обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет соответствующей профсоюзной организации денежных средств в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором. Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы;

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

11.3. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. представители работников, в том числе уполномоченные выборным органом первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы;

11.3.2. увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

11.3.3. члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых совместных с работодателем комитетах (комиссиях), а также работники организаций, являющиеся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению территориальных соглашений, коллективных договоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

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

11.4. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

11.4.1. производить выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, в размере и на условиях, установленных коллективным договором при условии наличия экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет внебюджетных источников;

11.4.2. учитывать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации;

11.4.3. при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

11.5. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наградений государственными, ведомственными наградами выборных профсоюзных работников.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании коллегии Комитета образования и президиума Читинской территориальной (городской) организации Проффессионального союза работников народного образования и науки РФ и доводится до сведения первичных организаций Профсоюза.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.



**УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА «ГОРОД ЧИТА»**

Бутина ул., д. 39, Чита, 672090
телефон 32-11-59, факс 32-48-27
e-mail: econom@admin.chita.ru

от 15.09.2022 № 721
на № _____ от _____

**Председателю комитета
образования администрации
городского округа «Город Чита»**

Кирик О.И.

**Председателю
Читинской территориальной
(городской) организации
Профессионального союза
работников народного образования
и науки
Российской Федерации**

Рычковой Н.В.

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации соглашения

Администрация городского округа «Город Чита» сообщает, что Соглашение между комитетом образования администрации городского округа «Город Чита» и Читинской территориальной (городской) организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий работников образовательных организаций городского округа «Город Чита» на 2022-2025 годы (далее Соглашение)

зарегистрировано «15» сентября 2022 года.

Регистрационный номер 3/22

При осуществлении регистрации условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления экономики

Л.Г.Андрусова

Веслополова Марина Владимировна
26-18-20

