

Согласовано:

Глава города Челябинска

 Е.Н.Тефтелев

« » 2015 года

**Отраслевое территориальное соглашение
между Комитетом по делам образования города Челябинска и
координационным советом местных организаций Профсоюза
работников народного образования и науки Российской
Федерации города Челябинска на 2015-2018 годы**

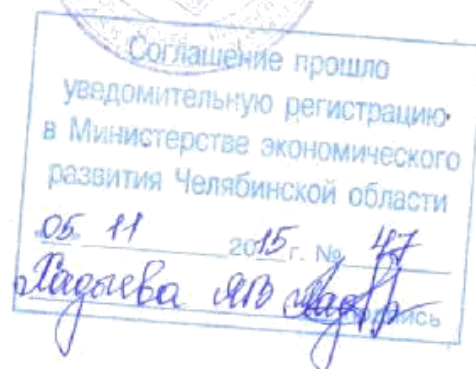
Председатель Комитета
по делам образования города
Челябинска

 С.В.Портъе

Председатель координационного
совета местных организаций
Профсоюза работников
народного образования и науки
РФ города Челябинска

 Л.С. Шаталова

Челябинск,
2015 год



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Комитетом по делам образования города Челябинска и Координационным советом местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска на 2015-2018 годы

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

I. Общие положения

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

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

1.2. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательных организаций.

1.3. Действие Соглашения распространяется на всех работников организаций и их работодателей.

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

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

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

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

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует **по 23 октября 2018 года**.

1.8. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

1.9. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Комитета и Профсоюза в сети Интернет.

II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон Соглашения

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

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

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

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

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в организациях с целью обеспечения права

работников на участие в управлении организаций в соответствии с законодательством РФ.

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

2.2. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

2.2.1. Совершенствовать систему и механизм социального партнёрства в системе образования для эффективного решения социально-экономических вопросов работников организаций.

2.2.2. Предоставлять своевременно другой стороне полную и достоверную информацию о принимаемых решениях в сфере труда, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

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

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

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

2.4. Комитет:

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

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

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

2.4.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза участвовать в работе коллегий, совещаний, межведомственных комиссий и

других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5. Профсоюз:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ш. Трудовые отношения

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределённый срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

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

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

3.1.4. Предоставление учебной нагрузки педагогическим работникам образовательных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Предоставление учебной нагрузки административно-управленческому персоналу и совместителям осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее нормы часов на ставку заработной платы.

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

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

3.2. Комитет и Профсоюз договорились:

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

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

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

3.2.3.Руководитель организации сообщает в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца (при массовом увольнении работников – не позднее, чем за три месяца) до начала проведения мероприятий, в результате которых возможно расторжение трудового договора с работниками образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников.

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

IV.Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

4.1. Комитет:

4.1.1.Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников профильных ВУЗов и СУЗов, оказание эффективной помощи работникам образования, в том числе, молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

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

4.1.3.Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических, руководящих и других работников подведомственных организаций в соответствии с законодательством РФ.

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

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

4.2.Профсоюз:

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

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

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

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Проводить конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» по проблемам в сфере образования.

4.3.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства.

4.3.3. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения им расходов согласно законодательству РФ.

4.3.4. При проведении структурных преобразований в учреждениях не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

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

4.3.6. Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

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

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

4.3.8. При сокращении численности или штата работников организаций предусматривать в коллективном договоре другие категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе, при равной квалификации и производительности труда, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ.

4.4. По вопросам аттестации педагогических работников стороны считают:

4.4.1. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности необходимо соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, создания доброжелательной обстановки, недопустимости дискриминации.

4.4.2.В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям осуществлять один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа, уполномоченный его решением.

4.5. Рекомендовать организациям:

4.5.1.Создавать необходимые условия труда молодым педагогам, обеспечивать оснащенность рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным оборудованием на уровне современных требований с целью закрепления их в организациях.

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

4.5.3.Предусматривать в коллективных договорах, дополнительные механизмы, стимулирования молодых специалистов.

4.5.4.Вовлекать молодых педагогических работников в профсоюзную деятельность.

V. Рабочее время и время отдыха

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

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

5.1.2.В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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».

5.2. Рабочее время педагогических работников состоит из:

5.2.1.Нормируемой части, которая определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием.

Нормируемая часть - выполнение преподавательской работы регулируется расписанием занятий.

5.2.2. Часть рабочего времени, не конкретизированная по количеству часов, вытекающая из должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифными квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

5.2.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

5.3. Стороны подтверждают:

5.3.1. Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников зависит от типа образовательной организации или организации, осуществляющей обучение, а также особенностей здоровья обучающихся, с которыми они работают (обучающиеся (дети) с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающиеся в длительном лечении) и определяется Правительством Российской Федерации.

5.3.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

5.3.4. Разделение отпуска на части работодателем может осуществляться с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.3.5. 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 не был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном объеме.

5.4.2. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором.

5.4.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению работодателя.

VI. Оплата и нормы труда

6.1. Стороны договорились в целях повышения социального статуса работников организации, престижа педагогической профессии приоритетными направлениями действия Соглашения считать улучшение условий оплаты труда работников организаций, в том числе:

- проведение мероприятий по повышению оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

- осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны подтверждают:

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

6.2.2. Размеры ставок и окладов работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с решениями Челябинской городской Думы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.3.3. Определяют размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организаций на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

6.3.4. Учитывают при разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе

объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

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

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

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

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

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

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

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

6.6. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

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.

6.8. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательной организации.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

6.9. Стороны считают необходимым:

6.9.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в образовательных организациях. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются Сторонами.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.14. При выплате заработной платы работодателя обязаны в расчетных листках извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей

выплате и сумм, начисленных в пользу работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

6.15.Рекомендовать работодателям организаций сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

6.16.В целях снижения социальной напряженности в образовательных организациях:

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

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

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

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

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:

7.1.1.Осуществляет координацию и контроль состояния условий и охраны труда в организациях, учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

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

7.1.3. Содействует руководителям организаций в решении вопросов:

- проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного

психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- реализации требований надзорных ведомств.

7.1.4.Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, привлекает представителей Профсоюза к участию в комиссиях по приемке организаций к новому учебному году.

7.1.5.Содействует в своевременном информировании объединения организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Челябинской области» о групповых, тяжелых несчастных случаях, а также несчастных случаях со смертельным исходом.

7.2. Профсоюз:

7.2.1.Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда и избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.2.2. Содействует организации обучения избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, а также участию представителей профсоюза в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда.

7.2.3.Оказывает помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных комитетов и внештатным техническим инспекторам труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих нормативным требованиям охраны труда в соответствии со ст. № 370 ТК РФ.

7.2.4. Оказывает методическую и консультационную помощь первичным профсоюзным организациям, образовательным организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий труда.

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

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

7.2.7.Выделяет семье погибшего в результате несчастного случая на производстве члена Профсоюза материальную помощь в размере 10 тысяч рублей.

7.3.Стороны совместно:

7.3.1.Участвуют в разработке Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской

Федерации и соответствующими рекомендациями о системе управления охраной труда.

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

7.3.3. Контролируют выполнение рекомендаций по результатам проведенной специальной оценки условий труда, в том числе предоставление доплат и компенсаций работникам образовательных организаций за работу во вредных условиях труда.

7.4. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций:

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

7.4.2. Обеспечивать целевое использование средств на охрану труда, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда.

7.4.3. Разработать положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

7.4.4. Обеспечить своевременное проведение обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда для специалистов и уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов образовательных организаций.

7.4.5. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы, а также своевременное проведение инструктажей по охране труда и обучение по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях для работников образовательных организаций.

7.4.6. Предусматривать в коллективных договорах доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

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

8.1.1. Предоставление работникам отрасли, имеющим несовершеннолетних детей, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц (условия

предоставления определяются локальными актами образовательных организаций).

8.1.2. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал.

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

8.1.4. Предоставление председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

8.1.5. Выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере, определенном коллективным договором.

Стороны исходят из того, что:

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

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

8.3. Стороны подтверждают:

8.3.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по

их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ.

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

8.3.3. Оказание информационной и организационной поддержки молодым учителям в возрасте до 35 лет для участия в государственных программах направленных на улучшение жилищных условий.

8.3.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно - заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

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

8.4. Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах, других локальных нормативных актах организаций, принимаемых с учетом мнения Профсоюза:

8.4.1. Выплату заработной платы работникам не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы, в том числе аванса, определяются коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором.

8.4.2. Предоставление дополнительных отпусков работникам при наличии производственных и финансовых возможностей.

8.4.3. Возможность выплаты вознаграждения работникам образовательных организаций при выходе на пенсию.

8.5. Профсоюз:

8.5.1. Создает необходимые организационные и технические условия и принимает необходимые меры для обеспечения защиты персональных данных работников - членов профсоюза от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

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

8.6. Стороны осуществляют контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

IX. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

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

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

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

9.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной 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 (при наличии данных видов связи у работодателя) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3. Стороны подтверждают:

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

9.3.2. Работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере не менее одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

9.3.3. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.4.Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации в соответствии с коллективным договором подлежат следующие локальные нормативно-правовые акты:

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

9.5. Стороны рекомендуют:

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

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

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

9.7. Учредитель обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем образовательной организации законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в месячный срок.

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

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

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

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

Х. Контроль выполнения Соглашения

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

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

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

10.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается Сторонами на совместном заседании Комитета по делам образования города Челябинска и Координационного совета местных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ города Челябинска, доводится до сведения организаций.

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

23 октября 2015 года, г. Челябинск