

Начальник управления  
образования Сосновского  
муниципального района  
*Смирнова* Н.Н. Смирнова

*«29» ноября* 2017 г



Председатель Сосновского  
профсоюза работников  
народного образования  
*Тележенко* О.С. Тележенко

*«29» ноября* 2017 г



## **Отраслевое соглашение**

**между Управлением образования администрации Сосновского  
муниципального района и Сосновской районной организацией  
общероссийского профсоюза работников народного образования и  
науки РФ на 2017 - 2020 годы**

с. Долгодеревенское

2017г.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне между Управлением образования администрации Сосновского муниципального района, именуемом в дальнейшем Управление образования, в лице начальника Смирновой Надежды Николаевны, на основании Положения с одной стороны, и Сосновской районной организацией общероссийского профсоюза работников образования и науки РФ, именуемой в дальнейшем Профсоюз, в лице председателя Тележенко Ольги Семёновны, действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, с другой стороны, далее совместно именуемые Стороны, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании РФ», «О занятости населения в Российской Федерации», законом Челябинской области «О правах профессиональных союзов в сфере социально-трудовых отношений и гарантиях их деятельности в Челябинской области», Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2020 годы, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

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 муниципальных образовательных учреждений, их гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение заключено с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, а также расширения спектра социальных гарантий работникам образовательных организаций.

1.2. Положения Соглашения:

1.2.1. распространяются на всех работников и работодателей организаций, подведомственных Управлению образования;

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

1.3. Стороны договорились:

1.3.1. Рекомендовать руководителям образовательных организаций и учреждений, заключить коллективные договоры.

1.3.2. Управление доводит текст Соглашения до руководителей организаций, Профсоюз - до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.3.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (далее – Трудовой кодекс) для заключения соглашения, либо в порядке, установленном соглашением на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с Трудовым кодексом 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 и первичных профсоюзных организаций.

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

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

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

1.3.6. Настоящее соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует по истечении 3-х лет.

1.3.7. Стороны имеют право продлить действие Соглашения 1 раз на срок не более трёх лет.

1.3.8. Стороны совместно подводят итоги выполнения Соглашения.

1.3.9. Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Управления и Профсоюза в сети Интернет.

1.4. Стороны признали необходимым:

1.4.1. Представлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников; проводить взаимные консультации по условиям реализации данных решений и выполнения принятых обязательств в соответствии с настоящим Соглашением.

1.4.2. Направлять для рассмотрения в Профсоюз, согласно статье 35.1. Трудового кодекса, проекты нормативных правовых актов, вносимых управлением в администрацию Сосновского муниципального района, и затрагивающих социально-экономические, трудовые права, интересы работников отрасли и учитывать по ним мотивированное мнение районной организации Профсоюза.

1.4.3. Проводить обсуждение на заседании созданной сторонами двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов и итогов выполнения Соглашения.

1.4.4. Стороны рекомендуют руководителям муниципальных образовательных учреждений и первичных профсоюзных организаций, создавать двухсторонние комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ, РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны считают необходимым:

2.1.1. Создание на равноправной основе двухсторонней отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников образования Сосновского муниципального района (далее – Отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечению постоянного контроля в период действия Соглашения.

2.3. Стороны считают целесообразным:

2.3.1. Совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение органов исполнительной власти предложения по вопросам защиты социально-экономических, трудовых прав и интересов работников.

2.3.2. При разработке предложений в случае определения или ведения рейтинга организаций учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства: наличие первичной профсоюзной организации и коллективного договора, его эффективность.

2.3.3. При формировании органами местного самоуправления комиссий по оценке последствий принятия решений о реорганизации, ликвидации образовательных организаций включать в ее состав председателя Профсоюза.

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

2.3.5. Осуществлять совместный контроль соблюдения работодателями Трудового кодекса и иных актов, содержащих нормы трудового права, охраны труда.

2.4. Стороны рекомендуют:

- руководителям организаций:

1) учитывать мнение либо согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, внесение в них изменений и дополнений;

2) создавать в образовательных организациях двусторонние комиссии для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению и организации контроля его выполнения;

3) при формировании комиссии по трудовым спорам между участниками образовательного процесса включать в ее состав председателя первичной профсоюзной организации.

2.5. Управление:

2.5.1. Принимает меры к обеспечению финансирования организаций в соответствии с определенными законодательством РФ полномочиями.

2.5.2. Формирует сводную информацию для организации повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих работников организаций.

2.5.3. 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 массовому сокращению численности (штатов) работников, решениях по финансированию отдельных направлений в деятельности Управления и другую необходимую информацию, входящую в компетенцию Управления.

2.5.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза участвовать в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях.

2.6. Профсоюз:

2.6.1. В целях повышения уровня жизни работников обращается:

1) в органы местного самоуправления для решения вопросов:

· повышения заработной платы работникам образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012г. №761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017годы";

· увеличения базовой ставки (оклада);

· подготовки и заключения в образовательных организациях коллективных договоров;

· увеличения нормативных затрат на содержание учреждений;

· увеличения нормативных затрат на одного обучающегося;

· создания равных условий для всех типов учреждений при формировании нормативного финансирования;

- установления права на единовременную материальную помощь молодым специалистам образовательных учреждений;

· - профсоюзы оказывают необходимую правовую помощь работникам по защите их трудовых прав и интересов.

- предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам организаций;

- выделение средств на прохождение работниками медицинских осмотров и реализацию

программ по оздоровлению работников отрасли;

- сохранения льгот в полном объеме в соответствии с Законом Челябинской области от 18 декабря 2014 года № 89-ЗО «О возмещении расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам областных государственных и муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) Челябинской области»;

2.6.2. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников учреждений и членов их семей.

2.6.3. Обеспечивает дополнительную социальную поддержку работников – членов Профсоюза через кредитный потребительский кооператив «Благо».

2.7.4. Проводит конкурс «Наш профсоюз», принимает участие в областном конкурсе «Коллективный договор – основа защиты социально-трудовых прав работников», организует работу «Клуба молодых педагогов».

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

2.7.6. Анализирует практику реализации программы модернизации образования в части повышения заработной платы.

2.7.7. Организует семинары, совещания, готовит и направляет методические материалы в помощь профсоюзному активу образовательных организаций, публикует материалы в средствах массовой информации, на сайте Профсоюза.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками организаций заключается в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных(муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы".

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником муниципального образовательного учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе.

Работодатели, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (в письменной форме) с работником 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, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

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

- размеры выплат стимулирующего характера и условия для их установления, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

3.3. Трудовой договор с руководителями муниципального учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.4. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6. Управление образования и Профсоюз исходят из того, что:

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

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

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

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

3.6.4. В трудовой договор включаются условия оплаты труда, в том числе фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) по занимаемой должности, в зависимости от квалификации работников и сложности выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

3.7. Руководитель образовательной организации сообщает в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца (при массовом увольнении работников - за три месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, в результате которых возможно увольнение работников учреждения по сокращению численности или штата.

3.8. Рекомендовать организациям:

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

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

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

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. 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».

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

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

4.1.3. Учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно – воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в приказе Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 года № 536.

4.1.4. Педагогические работники должны быть ознакомлены под роспись с объемом учебной нагрузки согласно предварительной тарификации до ухода в отпуск.

4.1.5. Женщинам, работающим в организациях сельской местности, устанавливается 36- часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом, другими нормативно-правовыми актами.

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

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

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

4.1.8. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников, руководителей организаций, учреждений и их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей регулируется постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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 для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, согласованный с работником 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.

4.1.9. 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.

4.1.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, и периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям считаются рабочим временем педагогических и других работников учреждений..

## 4.2. Стороны подтверждают:

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

4.2.2. При переносе отпуска по указанным причинам работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.3. Предоставлять по желанию педагогического работника длительный отпуск сроком до 1 года за каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности (ст. 335 ТК РФ).

## 4.3. Стороны договорились:

4.3.1. 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.

4.3.2. Работникам организаций, в которых имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 7 календарных дней (постановление Правительства РФ от 30.07.2014 года № 726).

4.3.4. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными актами (ст.116 Трудового кодекса)

## **V. ОПЛАТА ТРУДА**

### **5.1. Стороны договорились:**

5.1.1 Система оплаты труда работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, положениями об оплате труда и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, законами РФ и Челябинской области, иными актами.

### **5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:**

5.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору.

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

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда 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;
- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов) не ниже 70%;
- 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;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- 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, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном правительством РФ

- определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, исходя из фактической нагрузки работника, установленной на учебный год;

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

5.2.3 Размеры ставок и окладов утверждаются Решением Собрания депутатов Сосновского муниципального района от 21.12.2016 №219 «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования Сосновского муниципального района».

5.2.4. Тарификация педагогических работников учреждения утверждается с мая по сентябрь текущего года по согласованию с профкомом и ознакомлением работников под роспись.

5.2.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется организацией самостоятельно в локальных нормативных актах, утверждаемых руководителем по согласованию с профкомом учреждения. Размер выплат стимулирующего характера руководителям организацией устанавливаются Управлением по согласованию с Профсоюзом.

5.2.6. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера работникам организаций устанавливается работодателем (представителем) по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с Положением об оплате труда и о стимулирующих выплатах, являющихся приложениями к коллективному договору.

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).

- определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, исходя из фактической нагрузки работника, установленной на учебный год;

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

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со

дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

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.

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

5.7. 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.

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

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

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

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579,

или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года N 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

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

5.9. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет педагогической работы.

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

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

В период отмены учебных занятий в отдельных классах либо в целом по организации по указанным причинам педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы, установленной при тарификации на начало учебного года. Оплата труда педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.11. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организаций применяется за замещение отсутствующего учителя, 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.

5.12. Обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам учреждений не реже, чем каждые полмесяца, в дни, установленные коллективными договорами.

5.13. Управление предусматривает:

5.13.1 Согласование с Профсоюзом порядка совместных действий по улучшению условий оплаты труда работников учреждений.

5.13.2 Дополнительные средства на оплату работникам организации за руководство методическими объединениями, приложение № 8 к «Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования Сосновского муниципального района» от 21.12.2016 № 219 (далее Положение об оплате)

5.14. Стороны рекомендуют:

5.14.1. Устанавливать в коллективных договорах и соответствующих приложениях к нему условия выплаты надбавки к ставкам (окладам) работникам, награжденным ведомственными наградами, за счет собственных средств учреждения в размере до 20%, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, Положение об оплате, Приложение № 8

5.14.2. Считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания наполняемость групп, установленную Типовыми Положениями о дошкольном образовательном учреждении, общеобразовательном учреждении, образовательном

учреждении дополнительного образования с учетом санитарных норм и правил в конкретной группе, классе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе, учащихся в классе компенсируется педагогическим работникам путем установления соответствующей доплаты. Размеры доплат учреждения устанавливаются в пределах средств, выделенных на оплату труда, и фиксируются в коллективных договорах.

5.15. Стороны подтверждают:

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

5.15.2. При установлении выплат в локальных нормативных актах организации учитывают отнесение к выплатам компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и др..

К выплатам стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников, в том числе: выплата за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе, вознаграждение за выполнение функций классного руководителя,
- характеризующие индивидуальные характеристики работников учреждения:
  - выплаты за наличие ученой степени, почетного звания,
  - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет,
  - надбавка молодым специалистам,
  - надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Сосновского муниципального района в размере до 25% оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенным Правительством Челябинской области.

5.15.3. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15.4. Об изменении системы оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.15.5. Работодатели обеспечивают качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную часть Пенсионного фонда РФ и информируют застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учёта.

5.15.6. Во всех организациях для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создаются комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

## **VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

Управление образования:

6.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательных организациях, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров и размещает сведения о потребности кадров на официальном сайте Управления образованием.

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

6.2. Профсоюз:

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

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

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

6.2.4. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников учреждений образования.

6.3. Стороны договорились:

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

6.3.2. Считать критериями массового увольнения работников учреждений:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения 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 учреждении.

6.3.3. Рекомендовать учреждениям 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.

6.3.4. При сокращении численности или штата работников учреждений предусматривать в коллективном договоре преимущественное право на оставление на работе, при равной квалификации и производительности труда, помимо случаев, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, работникам:

- предпенсионного возраста не более чем за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста, педагогическим работникам – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии по старости;

- совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования;

- добросовестно проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

- председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

В коллективном договоре могут предусматриваться иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

6.3.5. Содействовать развитию и активизации деятельности клуба молодых педагогов, с целью привлечения внимания к их проблемам.

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

6.3.7.. Проводить конкурсы профессионального мастерства, слеты победителей и финалистов конкурсов профессионального мастерства всех уровней. Рекомендовать проведение аналогичных слетов в образовательных организациях.

Рекомендовать образовательным организациям:

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

- предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах дополнительные денежные выплаты, в том числе, ежемесячные надбавки и иные меры

6.3.8. Проводить конкурсы профессионального мастерства, слеты победителей и финалистов конкурсов профессионального мастерства всех уровней. Рекомендовать проведение аналогичных конкурсов и слетов в образовательных учреждениях.

6.4. Стороны по вопросам аттестации работников договорились:

6.4.1. При проведении аттестации педагогических работников соблюдаются принципы коллегиальности, гласности, открытости, недопустимости дискриминации, а также создания доброжелательной обстановки.

6.4.2. В состав аттестационной комиссии в целях защиты прав педагогических работников, в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, уполномоченный его решением.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА**

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

7.1. Управление:

7.1.1. Осуществляет контроль состояния условий и охраны труда в организациях.

7.1.2. Содействует созданию служб охраны труда в организациях, а также введения должности специалиста по охране труда в организациях, численность работников которых превышает 50 человек в соответствии со ст.217 ТК РФ.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Создает техническую инспекцию труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных первичных организаций.

7.2.2. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов.

7.2.3. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных первичных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

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

7.2.5. Оказывает методическую и консультативную помощь первичным профсоюзным организациям, органам, осуществляющим управление в сфере образования, организациям в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

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

7.2.8. Направляет внештатного технического инспектора труда для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедшими с работниками образования.

7.2.9. Участвует в работе муниципальных комиссий по приёме образовательных организаций к новому учебному году.

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

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

7.2.12. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам за работу во вредных или опасных условиях труда.

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

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

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

7.3. Стороны совместно обязуются содействовать выполнению представлений внештатного технического инспектора труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда первичных профсоюзных организаций, выданных работодателям для устранения нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

7.4. Стороны рекомендуют органам местного самоуправления при формировании бюджета на соответствующий год предусмотреть затраты организаций на охрану труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ:

- проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение сертифицированных СИЗ;
- организацию обучения и проверки знаний требований охраны труда;
- предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.5. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

7.5.1. Обеспечить согласно п.2 ч.6 ст.28 Закона об образовании безопасные условия труда и обучения в соответствии с установленными нормами для сохранения жизни и здоровья обучающихся и работников организации.

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

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

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

7.5.5. Использовать в соответствии с Федеральным законом от 19.12.2016г. № 417-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов» в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий охраны труда возможность возврата части сумм

страховых взносов (20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

7.5.6. Обеспечить проведение для работников обучения по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

7.5.7. Обеспечить проведение за счёт средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьёй 213 Трудового кодекса.

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

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

7.5.10. Предусмотреть в коллективных договорах организаций дополнительные меры материальной поддержки семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (в образовательной организации).

7.5.11. Производить доплаты уполномоченным для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда, ст.370 трудового кодекса

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ «О проведении конкурса роликов «Поздравление педагогов с наступающим Новым 2018 годом»**

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

8.1.2. Предоставление работникам образования оплачиваемых (при наличии финансовых возможностей) свободных дней, в том числе, по следующим причинам:

- бракосочетание работника – до двух рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – до трех рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности до 5-ти календарных дней (ст.116 ТК РФ);
- председателям выборных профсоюзных органов организаций - до 5 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. 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.

8.2.2. 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.

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

8.2.4. 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.

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

8.3.1. 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.

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

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

8.4. Профсоюз:

8.4.1. 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.

8.5.3. Осуществляет контроль предоставления социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

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

9.2.2. Предоставление районным выборным органам отдельного помещения,

отвечающего санитарно – гигиеническим требованиям с отоплением и освещением, охраной и уборкой помещения, необходимым оборудованием оргтехники, средствами связи, а также обеспечение условий и помещения для проведения профсоюзных мероприятий, а в необходимых случаях – транспортными средствами.

Выборным органам первичных профсоюзных организаций – рабочего места, беспрепятственного доступа к оборудованию, оргтехнике, средствам связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также обеспечение условиями и помещением для проведения профсоюзных мероприятий и необходимыми нормативными документами (ст. 377 ТК РФ).

9.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и их подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных Законодательством РФ прав.

9.2.4. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза согласно статье 377 Трудового кодекса ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в размере 1 % от заработной платы работников – членов профсоюза с разбивкой перечисления: - 75 % на счёт районной профсоюзной организации и 25 % на счёт Челябинской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Перечисление средств производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

9.3. 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. Стороны рекомендуют:

- учитывать значимость работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при их поощрении;
- устанавливать надбавки работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательной организации и (или) закрепляется в коллективном договоре.

9.5. 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.

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

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

9.7.1. 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 учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, 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.

9.7.2. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

9.7.3. Председатели и 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 в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов Профсоюзов (пленумов, президиумов, собраний), а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором и предполагают сохранение средней заработной платы за работником на время участия в мероприятиях.

9.8. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом организации в соответствии с коллективным договором подлежат:

- положение по оплате труда организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- графики сменности;
- график отпусков;
- должностные инструкции;

- соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные акты, определяющие социально-трудовые отношения.

## **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном ТК РФ, 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 на совместном заседании Президиума Профсоюза и Управления образования, доводится до сведения муниципальных образовательных и первичных профсоюзных организаций.

10.4. Представители сторон 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, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством РФ.