



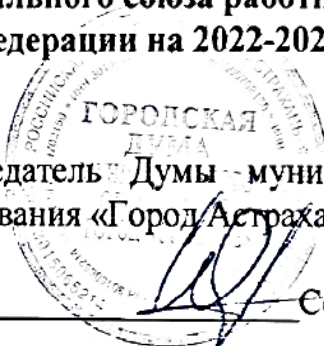
Отраслевое соглашение между органами местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы

Глава муниципального образования «Город Астрахань»



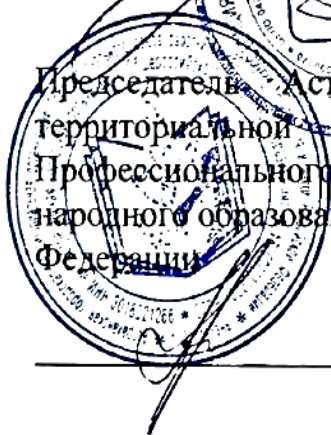
М.П. Пермякова

Председатель Думы - муниципального образования «Город Астрахань»



Седов И.Ю.

Председатель Астраханской городской территориальной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации



Н.А.Афанасьева

Председатель территориального отраслевого объединения работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани»



Е.П.Машкова

Заместитель главы муниципального образования «Город Астрахань» - начальник управления образования



С.А.Сальникова

07.04.2022

Отраслевое соглашение

между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы

(в редакции Дополнительного соглашения о внесении изменений в Отраслевое соглашение между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы от 14.06.2024 года, рег. №3 от 20.06.2024)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» (далее – организации).

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников сферы образования муниципального образования «Городской округ город Астрахань».

Положения Соглашения:

- обязательны для организаций, на которые оно распространяется;
- применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

1.4. Сторонами соглашения являются (далее – Стороны):

- иные представители работодателей в лице органов местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань» в соответствии с Уставом муниципального образования «Городской округ город Астрахань» (далее – ОМС);

- работодатели - организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации

муниципального образования «Городской округ город Астрахань» (далее – Управление), в лице их полномочного представителя - территориального отраслевого объединения работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» (далее – Работодатели, Союз работодателей), действующего на основании Устава;

- работники организаций, подведомственных Управлению, в лице их полномочного представителя – Астраханской городской территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работников и работодателей организаций, подведомственных Управлению, и иных представителей работодателей в пределах взятых на себя обязательств.

1.6. Стороны, заключившие Соглашение, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и обязуются не допускать действий, нарушающих права каждой стороны.

1.7. Все спорные вопросы и разногласия по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются муниципальной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования города Астрахани (далее – МТК) по обращению одной из сторон в 15-дневный срок.

1.8. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, распространяются на работников с даты вступления их в силу.

1.9. Стороны согласились, что условия Соглашения и коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями, устанавливающими более благоприятные для работников условия, чем предусмотренные настоящим Соглашением или коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюза, в случае наделения полномочиями соответствующего органа первичной профсоюзной организации на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателем по вопросам социально-трудовых отношений, перечисляют на счет Профсоюза взносы «солидарности» в размере, установленном коллективным договором учреждения, но не менее 1% от заработной платы на основании личного заявления.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

1.11. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций, могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на

членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12. В случае реорганизации Сторон права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.13. Управление направляет Соглашение на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания сторонами.

1.14. Стороны Соглашения в течение месяца со дня его уведомительной регистрации обеспечивают доведение текста Соглашения до руководителей образовательных организаций и работников, размещают текст Соглашения на официальных сайтах сторон, а также официальном источнике опубликования правовых актов ОМС.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В целях развития социального партнерства Стороны обязуются обеспечить:

2.1. обсуждение и согласование проектов нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и затрагивающих права и профессиональные интересы работников в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации на заседаниях муниципальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования города Астрахани и согласование с Профсоюзом локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения на уровне организаций;

2.2. участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих и коллегиальных органов, совещаний с руководителями образовательных организаций, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, касающихся оплаты труда, трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений, содержания данного Соглашения и его выполнения;

2.3. построение своих взаимоотношений на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдение определенных Соглашением обязательств и договоренностей, развитие и совершенствование системы и механизмов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях;

2.4. разработку и утверждение на заседании МТК в трехмесячный срок после подписания Соглашения плана мероприятий, необходимых для реализации сторонами принятых обязательств, с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов сторон Соглашения;

2.5. проведение совместных проверок по соблюдению трудового законодательства в организациях в рамках контроля за соблюдением трудового

законодательства;

2.6. проведение конкурсов профессионального мастерства, самодеятельного творчества, на лучший коллективный договор, спартакиад здоровья, мероприятий для ветеранов и работников образовательных организаций.

2.7. ОМС обязуются:

2.7.1. В рамках законодательства Российской Федерации учесть в нормативных затратах на оказание муниципальных услуг расходы на проведение специальной оценки условий труда работников образовательных организаций.

2.7.2. Через Управление информировать Профсоюз:

- ежеквартально о заработной плате работников образовательных организаций в соответствии с данными федерального статистического наблюдения по форме ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала»;

- ежеквартально о размере средней заработной платы в организациях в разрезе каждой категории работников, включая административно-управленческий аппарат;

- об освобождениях от должностей и назначениях на должности руководителей организаций.

2.7.3. Предусмотреть в показателях эффективности деятельности руководителя организации для начисления и выплат стимулирующего характера показатель развития социального партнерства.

Показателями развития социального партнерства являются наличие в организации: полномочного представительного органа работников, коллективного договора.

2.8. Работодатели обязуются ежегодно, при подведении итогов выполнения коллективных договоров в учреждениях информировать работников организаций о выполнении муниципального задания, плана финансово-хозяйственной деятельности и достижения целевых показателей по уровню средней заработной платы.

2.9. Профсоюз обязуется:

2.9.1. Обеспечивать учет мнения работников по вопросам управления организацией в соответствии с ее уставом и при принятии организацией локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.9.2. Оказывать помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям в вопросах применения трудового законодательства; подготовке мнения первичной профсоюзной организации по проектам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; осуществлять мониторинг, проводить экспертизу коллективных договоров обобщать опыт их заключения и выполнения.

2.9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.9.4. Проводить обучающие семинары по вопросам разработки и заключения коллективных договоров.

2.10. Социальное партнерство в организациях:

2.10.1. В рамках социального партнерства в сфере труда в организациях заключаются коллективные договоры. Стороны, заключившие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников. Работодатели направляют сводный отчет о выполнении коллективного договора в профсоюз и в свое объединение до 1 февраля года, следующего за отчетным для подготовки сводного отчета на МТК.

В случае отсутствия коллективного договора в организации, на которую распространяется действие Соглашения, Соглашение имеет прямое действие на работников и руководителей данной организации.

2.10.2. Коллективный договор в месячный срок после регистрации в соответствующем органе по труду по месту нахождения организации направляется выборным органом первичной профсоюзной организации в Профсоюз для осуществления ведомственной регистрации в соответствии с утвержденным МТК Положением о ведомственной регистрации.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

1. Трудовой договор с работником, как правило, заключается в письменной форме на неопределенный срок.

3.1.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Трудовой договор может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей структурных подразделений (отделений) и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

временных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по

**полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
иц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;**

**-лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.**

В срок испытания не засчитываются дни временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

3.2.В трудовом договоре предусматриваются обязательные для его выполнения условия, определенные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта, утвержденных Минтрудом, а также с учетом положений настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев прямо предусмотренных законодательством РФ.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

3.3. С руководителями образовательных организаций заключается срочный трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций. Заключению трудового договора предшествует обязательная аттестация.

В случае расторжения трудового договора с руководителями организаций в связи с принятием собственником имущества учреждения, либо уполномоченным собственником лицом (органом) такого решения при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя, ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка

3.4. Работодатели:

- обеспечивают заключение с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством и коллективным договором, объем учебной нагрузки, включая размер ставки заработной платы (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу),

компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных Положением об оплате труда;

- могут назначить по рекомендации аттестационной комиссии на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

- не допускают снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, при ежегодном заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации норм труда - объема учебной нагрузки, установленной при тарификации на предстоящий учебный год, должностных обязанностей, стимулирующих выплат, установленных Положением об оплате труда, установления размера вознаграждения.

3.5. Работодатели в сфере трудовых отношений обязуются:

- до подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- при разработке должностных инструкций или разделов «трудовые обязанности» в трудовом договоре руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

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

- своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении 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.

По согласованию с выборным профсоюзным органом:

- утверждать:

 - правила внутреннего трудового распорядка;

 - расписание занятий, графики сменности, режим работы;

 - порядок введения и применения суммированного учета рабочего времени;

 - положение об оплате труда работников, включающее в себя таблицу должностных окладов (тарифных ставок), положений о выплатах компенсационного и стимулирующего характера (о премировании, о выслуге лет, о надбавках и др.) и являющегося обязательным приложением к коллективному договору;

 - график отпусков;

- устанавливать:

перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также Порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для работников;

перенесение отпуска работника по его инициативе или с его согласия на следующий год;

- производить введение, замену и пересмотр норм труда;

- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда, обязательные для работников;

- изменять продолжительность рабочего времени (продолжительность рабочей недели и ежедневной работы) и другие существенные условия труда работников с учетом результатов специальной оценки труда;

3.6. Работодатели вправе возложить на работника трудовые обязанности, не обусловленные трудовым договором и (или) должностными обязанностями, только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.7.1. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается к моменту ухода работников в отпуск.

3.7.2. Работодатели гарантируют педагогическим работникам норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.7.3. Работодатели учитывают, что работники организаций, включая руководителей (по согласованию с Управлением) и их заместителей, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

В дополнительном соглашении к трудовому договору указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих

управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, 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.

4. Работодатель должен письменно уведомлять педагогических работников до ухода их в очередной отпуск с возможными изменениями существенных условий труда в новом учебном году.

5. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другими педагогами. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая учебная нагрузка.

6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

роста, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя на срок до одного месяца;

остановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего установленную учебную нагрузку;

озвращения на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

3.8. Работодатели обязуются расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства за пределы муниципального образования «Городской округ город Астрахань»;

- зачисление на учебу по очной форме обучения в образовательную организацию;

- выход на пенсию;

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- в других случаях, предусмотренных локальными нормативными актами, коллективным договором организации.

3.9. По требованию Профсоюза, работодатель (иной представитель работодателя) обязан рассмотреть вопрос о применении меры дисциплинарного взыскания, о расторжении трудового договора, освобождении работника, занимающего должность руководителя организации и/или структурного подразделения от занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору и настоящему Соглашению.

3.10. В целях реализации ФЗ от 14 июля 2022 №298-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части снижения документационной нагрузки на педагогических работников, стороны рекомендуют работодателям:

3.10.1. внести в должностные инструкции, трудовые договора, Правила внутреннего распорядка изменения, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 г № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных образовательных программ»;

3.10.2. включить в коллективные договора положения о конкретных должностных обязанностях педагогических работников по подготовке и заполнению документации, относящейся к перечню отчетных документов педагогических работников

- общеобразовательных организаций:

1. Рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в т.ч. внеурочной деятельности), учебного модуля (обязательно, если не используется примерная рабочая программ) – 1 раз в год;

2. Журнала учета успеваемости обязательно каждое занятие;

3. Журнала внеурочной деятельности (обязательно для педагогов, осуществляющих внеурочную деятельность на каждое занятие);

4. Плана воспитательной работы обязательно для педагогов, осуществляющих функции классного руководителя – 1 раз в год;

5. Характеристики на обучающегося – по запросу.

- Конкретные должностные обязанности воспитателей, педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации устанавливаются образовательной организацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

4.1. Стороны договорились в рамках своих функций и полномочий

осуществлять согласованную политику, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования в части эффективного контроля за:

- своевременным выделением из местного бюджета средств на финансовое обеспечение деятельности организаций;
- выплатой заработной платы работникам организаций, в установленные отраслевым Соглашением сроки, не реже двух раз в месяц;
- разработкой и совершенствованием нормативных правовых актов в сфере оплаты труда работников организаций;
- достижением установленных указами Президента Российской Федерации и поручениями Правительства Российской Федерации целевых показателей повышения средней заработной платы работников.

4.2. ОМС:

4.2.1. Информировать Стороны Соглашения о действующих и (или) планируемых к принятию программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые и экономические права работников.

4.2.2. Устанавливают по согласованию с Профсоюзом перечень минимума работ (услуг), необходимых во время забастовок.

4.2.3. Предусматривают в бюджете муниципального образования «Городской округ город Астрахань» бюджетные ассигнования на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания организациями, финансирование которых относится к исключительной компетенции ОМС.

4.2.4. Проводят ежегодный мониторинг кадрового обеспечения организаций, для формирования единой территориальной базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них, учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям) и предоставление этой информации Профсоюзу.

4.2.5. Обеспечивают:

- своевременное заключение с Правительством Астраханской области соглашений на перечисление из бюджета Астраханской области субвенций на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в соответствии с нормативами бюджетного финансирования для расчета субвенций, определенными Правительством Астраханской области;

- дополнительное финансирование на выплату компенсации в связи с принятием собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении с руководителем организации трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации;

- сохранение в 2022-2024 годах уровня средней заработной платы педагогических работников к уровню 2021 года, достигнутого во исполнение Указов Президента Российской Федерации и целевых показателей уровня средней заработной платы по отрасли, установленных на региональном уровне;

- проведение индексации размеров заработной платы работников, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Астраханской области;

- сохранение достигнутого уровня оплаты труда не ниже уровня, установленного законодательством (включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) работников организаций, в случае изменения для них систем оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2.6. Осуществляют ежемесячное, бесплатное и своевременное (одновременно с перечислением средств на выплату заработной платы организациям) перечисление через финансовые органы, осуществляющие открытие и ведение лицевых счетов организаций, на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников – членов Профсоюза, и оперативное реагирование на информацию Профсоюза о нарушении работодателями сроков перечисления на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов.

4.3. Работодатели обеспечивают:

4.3.1. Своевременную выплату работникам заработной платы в порядке и сроки, установленные настоящим соглашением и коллективными договорами (дважды в месяц, не позднее 5 и 20 числа каждого месяца) с одновременной выдачей расчетного листка (нарочно или на электронную почту работника) с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

4.3.2. Выплату денежной компенсации работникам при нарушении срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, не ниже размера, определенного статьей 236 Трудового кодекса РФ, независимо от вины работодателя.

Введение в расчетные листки работников графы «уплата процентов (денежная компенсация)» в случае выплаты процентов (денежной компенсации) за задержку заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации. Стороны социального партнерства образовательной организации вправе предусмотреть и закрепить в тексте коллективного договора иной размер выплачиваемой работнику денежной компенсации, но не ниже определенного статьей 236 Трудового кодекса РФ.

4.3.3. Ежемесячное, бесплатное и своевременное (одновременно с выплатой заработной платы) перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов, удержанных из всех видов заработной платы работников, предусмотренных системой оплаты труда выплат, применяемых у работодателя.

При несвоевременном перечислении средств, указанных в настоящем пункте, руководители организаций по требованию организации Профсоюза обязуются выплачивать неустойку (пеня) в размере 0,1 процентов от не

перечисленной в срок суммы, за каждый день просрочки.

4.3.4. Распространение на работников действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в условиях дистанционной работы:

- предоставление оплаты труда, социально-трудовых прав, гарантий дистанционного работника в соответствии с условиями, определенными трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору;

- возмещение работнику произведенных им расходов при использовании во время дистанционной работы собственного оборудования, средств связи, в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором и дополнительным соглашением к трудовому договору с работником.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.3.5. Создание условий для реализации права на дополнительное профессиональное образование педагогических работников организаций по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в 3 года в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Сохранение за работником места работы (должность), средней заработной платы по основному месту работы в случае направления его на дополнительное профессиональное обучение и, если работник направляется для обучения в другую местность, оплату ему командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.6. Оплату времени простоя по вине работодателя (законного представителя) (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) в размере средней заработной платы работника.

В случае превышения сроков простоя по вине работодателя более 2-х месяцев и невозможности реализации положения абзаца 1 пункта 4.3.6. настоящего Соглашения по причинам экономического, технологического и организационного характера, при наличии письменного отказа работников о временном переводе в другую организацию для осуществления трудовой деятельности, любая из сторон вправе обратиться письменно к Сторонам Соглашения, а также в МТК в соответствии с пунктом 12.13 Соглашения с предложением о приостановлении действия абзаца 1 пункта 4.3.6. настоящего Соглашения в отношении определенной образовательной организации, находящейся на простое. После вынесения решения МТК по данному обращению, руководитель данной организации устанавливает локальным актом образовательной организации оплату времени простоя по вине работодателя (законного представителя) (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или

организационного характера) в размере 2/3 средней заработной платы работников, в соответствии со ст. 157 ТК РФ».

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

4.3.7. Организацию ежегодных и периодических медицинских осмотров работников.

4.3.8. Включение в раздел «Управление организацией» Устава образовательной организации положений о создании профессионального союза работников (создании первичной профсоюзной организации) в целях учета мнения педагогических и иных работников по вопросам управления организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы и полномочиях общего собрания (конференции) работников по принятию решения после предварительных консультаций с органами местного самоуправления об изменении типа существующей образовательной организации.

4.3.9. Предоставление по запросу Профсоюза следующей информации:

- о размере средней заработной платы в организации в разрезе каждой категории работников, включая административно-управленческий персонал;
- об удержанных с работников и перечисленных на счет Профсоюза (депонированных) членских профсоюзных взносах;
- о размерах средств, выделенных руководителями организаций на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу первичным профсоюзным организациям;
- о размерах средств, израсходованных руководителями организаций в отчетном периоде на охрану труда;
- о наличии задолженности по выплате заработной платы работникам организаций;
- по вопросам занятости (о количестве и причинах высвобождения работников, повышении квалификации, предоставлении компенсаций и т.д.);
- о состоянии коллективно-договорной работы и выполнении обязательств перед работниками.

4.4. Профсоюз обеспечивает:

- бесплатную консультативную помощь профсоюзным организациям и членам профсоюза по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;
- снижение социальной напряженности в организациях при выполнении работодателем условий коллективного договора;
- содействие предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры;
- использование переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций;

- внесение требований руководителям организаций по результатам проведенных контрольных мероприятий, и доведение информации об этом до Управления и государственной инспекции труда;
- согласование с работодателем каждой кандидатуры на высвобождение при проведении мероприятий по сокращению штата или численности работников;
- осуществление профсоюзного контроля за:
 - предоставлением мер социальной поддержки и гарантий при высвобождении работников, установленных законодательством Российской Федерации;
 - соблюдением работодателем нормативных правовых и иных актов при начислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;
 - соблюдением работодателями законодательства о труде;
 - наличием в образовательных организациях локальных нормативных актов, регулирующих условия оплаты труда работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, соответствующих приказов, согласованных с выборным профсоюзным органом.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ, НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, нормативными и иными правовыми актами Астраханской области, содержащими нормы трудового права, нормативными и иными правовыми актами ОМС и ежегодными Едиными Рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной финансовый год.

«Стороны считают, что:

5.1.1. организация в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетной образовательной организации, сметой казенной образовательной организации.

5.1.2. доплаты, надбавки, персональные повышающие коэффициенты к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам); выплата материальной помощи, премирование и иные выплаты, направленные на достижение целевого показателя по средней заработной педагогических работников, производятся работникам в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда организации и закрепляются

в коллективном договоре;

5.1.3. фонд оплаты труда в организациях определяется на основе действующей системы оплаты труда и нормативов, рассчитанных на одного обучающегося в части достижения целевых показателей средней заработной платы педагогических работников учреждений (организаций);

5.1.4. фонд оплаты труда в организациях определяется руководителем в рамках установленного на очередной финансовый год объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания;

5.1.5. фонд оплаты труда работников организации состоит из: азовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в организации;

- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда организации, за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП);

5.1.6. стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией организации на основании локального акта, согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации. Состав данной комиссии формируется на равноправной основе из представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) и представителей работодателя.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

5.2. Работодатели с участием Профсоюза:

5.2.1. Разрабатывают и принимают на общем собрании положение об оплате труда работников (являющееся приложением к коллективному договору), содержащее положения, обеспечивающие:

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

- равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень

профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- существенную дифференциацию в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- размеры 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;

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

- продолжительность рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (зарегистрировано в Минюсте России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

- особенности режима рабочего времени, предусмотренные приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);

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

- формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с учетом того, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- определение 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 образовательных организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней, которое не является основанием для снижения заработной платы работников, расчет которой происходит от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- права работника на изменение размера оплаты труда при изменении стажа, образования, квалификационной категории, получения государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени 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 присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня выдачи диплома.

При этом учитывают, что выплата заработной платы, при наступлении у работника права на изменение её размеров в сторону увеличения в период пребывания в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, производится работодателем со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2.2. Учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, реализующих дополнительные образовательные программы в общеобразовательных организациях.

5.2.3. 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), рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с Профсоюзом, трудовым договором.

5.2.4. Признают, что:

- 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;

- переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или

родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором;

- разъездной характер работ - это разновидность служебных поездок работников, для осуществления работы, обусловленной постоянной трудовой функцией, вне места нахождения организации. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором;

- за педагогическими работниками по истечении срока действия квалификационной категории сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

после подачи заявления в аттестационную комиссию и до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории для педагогических работников, не нарушивших сроки подачи заявления в аттестационную комиссию;

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

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

возобновления в межаттестационный период педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации.

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

5.2.5. Устанавливают оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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.

5.2.6. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным **Приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"**, производят оплату труда при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

- при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в муниципальные образовательные организации при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Положением;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к настоящему Соглашению;

сли педагогические работники, являются гражданами Российской Федерации или претендуют на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников и имеют квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет. При определении права на установление надбавки за наличие квалификационной категории признаются документы, выданные не ранее 1 января 2019 года соответствующими органами (организациями), подтверждающие присвоение квалификационной категории.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

5.2.7. Сохраняют до проведения специальной оценки условий труда:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; 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 до вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.2.8. Не устанавливают работникам выплаты компенсационного характера в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда.

5.2.9. Оплачивают время простоя по вине работодателя (законного представителя) (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) в размере средней заработной платы работника.

В случае превышения сроков простоя по вине работодателя более 2-х месяцев и невозможности реализации положения абзаца 1 пункта 4.3.6. настоящего Соглашения по причинам экономического, технологического и

организационного характера, при наличии письменного отказа работников о временном переводе в другую организацию для осуществления трудовой деятельности, любая из сторон вправе обратиться письменно к Сторонам Соглашения, а также в МТК в соответствии с пунктом 12.13 Соглашения с предложением о приостановлении действия абзаца1 пункта 4.3.6. (а 5.2.9.) настоящего Соглашения в отношении определенной образовательной организации, находящейся на простое. После вынесения решения МТК по данному обращению, руководитель данной организации устанавливает локальным актом образовательной организации оплату времени простоя по вине работодателя (законного представителя) (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) в размере 2/3 средней заработной платы работников, в соответствии со ст. 157 ТК РФ».

Оплачивают время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

5.2.10. Устанавливают работнику по письменному соглашению сторон доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

В условиях дистанционной работы на работников распространять действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Оплата труда, социально-трудовые права, гарантии дистанционного работника предоставляются в соответствии с условиями, определенными трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

5.2.11. Устанавливают выплаты компенсационного характера работникам образовательных организаций за дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями в порядке, установленном постановлением администрации муниципального образования «Городской округ город Астрахань» от 12.05.2016 № 3121 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Астрахани» (далее – Постановление).

Производят начисление надбавок компенсационного характера работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени,

пропорционально отработанному времени.

Устанавливают по согласованию с выборным профсоюзным органом конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, ОМС и локальными нормативными актами образовательных организаций, являющимся приложением к коллективному договору.

Сохраняют в фонде оплаты труда надбавки за стаж в системе образования педагогическим работникам образовательных организаций.

Засчитывают в стаж работы, дающий право на установление выплаты стимулирующего характера за выслугу лет (стимулирующей надбавки за стаж в системе образования):

работникам образовательных организаций период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

работникам образовательных организаций, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) образования указанных территорий.

- работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации; подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров; согласованию локальных актов организации, выплачивать стимулирующую надбавку в размере, установленном коллективным договором.

Сохраняют заработную плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

5.2.12.Относят к виду выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 (зарегистрирован в Минюсте России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), другие выплаты за дополнительную

работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: заведованию филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, согласованию локальных актов организации, за осуществление деятельности наставника для молодых педагогов и/или студентов профессиональных организаций, как проходящих педагогическую практику, так и назначенных приказом руководителя образовательной организации и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками и коллективным договором.

Классное руководство является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату.

Регулирование вопросов, связанных с возложением на педагогических работников дополнительных обязанностей по классному руководству, осуществляется в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закреплением соответствующие положения в коллективном договоре.

Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре закрепляются следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп (классов), с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство, за исключением случаев сокращения количества групп (классов), с соблюдением законодательства о труде;

в) преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

г) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Деятельность педагогического работника, осуществляющего классное руководство, регулируется локальным нормативным актом образовательной организации, определяющим права, обязанности, ответственность классного руководителя класса.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

5.2.13. Несут ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

Выплачивают заработную плату работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляют на указанный работником счет в банке на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. Извещают каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний, а также о размерах иных сумм, начисленных работнику, и об общей денежной сумме, подлежащей выплате посредством письменного извещения (расчетного листка), форма которого согласовывается с выборным профсоюзным органом.

Расчетный листок вручается нарочно при выплате заработной платы работнику, либо направляется по желанию работника на его электронную почту. Форма расчетного листка является приложением к коллективному договору.

5.2.13.1. Размер заработной платы за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

Если работник отработал не менее половины месячной нормы рабочего времени, размер заработной платы за первую половину месяца не может быть меньше одной второй величины минимального размера оплаты труда.

5.2.14. Задержка выплаты заработной платы является нарушением трудового законодательства Российской Федерации, настоящего соглашения и коллективных договоров и влечет материальную ответственность работодателя в порядке, установленном статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Стороны в рамках своих полномочий осуществляют контроль за:
акреплением в коллективных договорах организаций сроков выплаты заработной платы;
ответствием установления систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, в пределах имеющихся фондов оплаты труда, требованиям действующего законодательства;
огласованием с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных актов учреждения, регулирующих размеры и порядок расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- принятием работодателями локальных нормативных актов, регулирующих выплаты материальной помощи, премий, надбавок к ставкам (должностным окладам);

Профсоюз в рамках своих полномочий оказывает помощь по:
организации контроля за соблюдением работодателями нормативных правовых и локальных актов при исчислении заработной платы, установлению гарантий и компенсаций;
разработке и принятию в образовательных организациях локальных нормативных актов;
подготовке согласия (несогласия) или мотивированного мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам;

- вопросам социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда работников и других факторов.

6.1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы (режим рабочего времени) организации устанавливает работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются работодателями в соответствии с нормативными правовыми актами Минпросвещения России помимо положений Трудового кодекса Российской Федерации, правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе рабочих и нерабочих дней.

Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается коллективным договором, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы, расписанием занятий и правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с настоящим Соглашением, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – Особенности), предусматривающими:

- право педагогических работников на выполнение обязанностей, связанных с педагогической, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в образовательной организации, так и за её пределами;

- наличие свободных от обязательного присутствия в образовательной организации дней с целью использования их для дополнительного

профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников;

- соблюдение установленной для педагогических работников сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю на одну ставку, в которое в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- определение конкретных трудовых (должностных) обязанностей педагогических работников в трудовых договорах (служебных контрактах) и должностных инструкциях;

- определение соотношения учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года в локальном нормативном акте организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, осуществляющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания должно быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

6.1.1. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации»).

Выполнение работы, не являющейся педагогической (например, сбор и (или) обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона), и составление связанных с ней видов отчётной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного

согласия педагогического работника и за дополнительную оплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

Руководители образовательных организаций не допускают: практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;

практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик электронного журнала и дневников обучающихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее-ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273), а осуществление иной связи учителя с родителями (лицами, их заменяющими) не требует обязательного использования учителем ИКТ.

Классное руководство:

Работодатели при определении функций классных руководителей в трудовых договорах с педагогическими работниками руководствуются Методическими рекомендациями Минобрнауки РФ от 03.02.2006№21 не допуская расширения видов отчётной документации, связанных с осуществлением соответствующих функций.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

6.1.2. 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.

6.1.3 Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.1.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

6.1.5. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся в соответствии с Особенности.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для педагогических работников свободный день для самообразования, подготовки к занятиям, дополнительного профессионального образования. Порядок и условия предоставления свободного дня регулируются правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором организации.

6.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

6.1.7. Старшим воспитателям, методистам дошкольных образовательных организаций предоставляется право использовать 6 часов в неделю, без обязательного присутствия в организации, для самостоятельной методической работы, посещения библиотек, семинаров, курсов по повышению профессионального мастерства, в порядке, предусмотренных коллективным договором организации.

6.1.8. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической, организационной и другой педагогической работе, продолжительность которой не превышает объема их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы организации в каникулярное время, утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы, установленной им до начала указанных периодов.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

6.1.9. По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

о соглашению между работником и работодателем;

по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

6.1.10. По заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель может устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Педагогические работники, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в периоды каникул, нахождения ребенка на больничном листе и санаторно-курортном лечении, привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

6.1.11. Стороны договорились, что при смешанной 5-6 дневной рабочей неделе, а также при 6 дневной рабочей неделе в организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией издается локальный акт (приказ) организации о распространении действия Постановления Правительства Российской Федерации по переносу праздничных нерабочих дней на всех работников организации, как при 5 дневной рабочей неделе.

6.2. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.2.1. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня, а при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается графиком работы организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

6.2.2. Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с очередностью, устанавливаемой графиком отпусков, который утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Работодатель должен известить под роспись работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

6.2.3. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

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

6.2.5. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.2.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

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

6.2.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и одновременного уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

6.2.11. Для отдельных категорий работников в установленном законом порядке предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- длительный, сроком до одного года, отпуск каждому педагогическому работнику не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, установленных приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано в Минюсте России 15 июня 2016, регистрационный № 42532).

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

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

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

6.2.12. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска (за счет имеющихся собственных средств), предусмотренные коллективными договорами, которые, как правило, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6.2.13. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (регистрация брака работника или его детей, при рождении ребенка, по уходу за больными членами семьи, смерти близких родственников и другие уважительные причины) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. Продолжительность кратковременного отпуска и условия его предоставления (с сохранением заработной платы или без) предусматриваются в коллективных договорах.

6.2.14. За выполнение дополнительных трудовых (общественных) обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, коллективным договором может быть предусмотрен кратковременный отпуск с сохранением заработной платы.

6.2.15. По письменному заявлению работников, в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

6.2.16. Помимо этого, Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах порядок и условия:

- предоставления кратковременного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год работникам, имеющим детей дошкольного возраста;

- проведения мероприятий по празднованию профессиональных праздников «День дошкольного работника», «День Учителя» с выплатой единовременного вознаграждения в размере, определенном в коллективном договоре.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. ОМС:

7.1.1. Осуществляет анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при осуществлении образовательной деятельности образовательными организациями, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с обучающимися за истекший год.

При формировании бюджета отрасли на очередной финансовый год, включает расходы на охрану труда в подведомственных организациях образования.

7.1.2. Содействуют деятельности работодателей по проведению необходимых мероприятий по охране труда.

7.2. Работодатели:

7.2.1. В пределах утвержденных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение муниципального задания:

- осуществляют расходы на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, **обязательного психиатрического освидетельствования работников;**

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

- гарантируют выделение финансовых средств на охрану труда в организации в размере до 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации в пределах утвержденных ассигнований.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда,

являющимся приложением к нему;

- используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.2. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, в организациях с численностью работников свыше 50 человек.

7.2.3. Обеспечивают:

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

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

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

-- **проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.**

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

7.2.4. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.5. Предусматривают:

- участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев в соответствии со ст.228 ТК РФ;

- включение в коллективные договора и соглашения предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для

выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада).

7.2.6. Информировать Профсоюз до 25 января текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других СИЗ, компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2.7. Осуществляют:

- оплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда в соответствии с коллективным договором;

- доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей в размере не менее 20 % от должностного оклада работника, установленные коллективным договором.

7.2.8. Сохраняют за работником место работы и средний заработок на время приостановки деятельности организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника по предписаниям органов государственного надзора и контроля.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

7.2.9. Рассматривают возможность предоставления женщинам по их письменному заявлению одного дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц и устанавливают порядок и условия его предоставления, не допуская суммирования этих дней.

7.2.10. Заключают Соглашение по охране труда между работодателем и выборным профсоюзным органом ежегодно в ноябре месяце текущего года.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает:

- избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

- согласование правил и типовых инструкций по охране труда и заключение соглашений по охране труда в организациях;

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

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, ОМС, в суде.

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

7.3.4. Организует проведение муниципального этапа смотров-конкурсов по охране труда, проводимых Профсоюзом.

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

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

7.3.7. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

- готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года,
- организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых перед началом летней оздоровительной кампании.

7.3.8. Контролирует:

- комплектование классов и групп в образовательных организациях в соответствии с установленными правилами и нормативами согласно СанПиН по образовательным организациям;
- своевременность проведения обязательных и периодических медицинских осмотров, получения медицинской помощи работниками при несчастных случаях, а также обеспечение работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями медицинской помощи работникам, получившими профессиональные заболевания на производстве и представляет интересы работников – членов профсоюза в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями;
- проведение в обязательном порядке, за счет средств организации, обучения и аттестации специалистов, руководителей и уполномоченных по охране труда Профсоюза по проверке знаний требований охраны труда и экологической безопасности;
- расходование средств, выделяемых на охрану труда, в соответствии с типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению профессиональных рисков (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н).

7.3.9. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

7.4. Стороны совместно:

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

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

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. ОМС:

8.1.1. Проводят анализ кадрового обеспечения организаций.

8.1.2. Координируют деятельность организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, на формирование позитивного образа педагогического работника в общественном сознании.

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

8.2. Работодатели обязуются обеспечить:

8.2.1. Включение в коллективные договоры мер по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников, мероприятий, направленных на сохранение объемов работ, числа рабочих мест;

8.2.2. Обязательное ознакомление каждого работника с изменениями определенными сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением условий труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала нового учебного года.

8.2.3. Включение в коллективные договоры:

- перечня категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при проведении процедуры сокращения штатов, при равной производительности труда и квалификации:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста, в том числе при наличии 20-летнего специального страхового стажа педагогической деятельности);

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

работникам, совмещающим работу с обучением по профилю педагогической деятельности;

неосвобожденным председателям первичных организаций Профсоюза.

-супруге(у) военнослужащего (пункт 6 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

-гражданам, уволенным с военной службы, и членам их семей, впервые поступившим на работу после увольнения с военной службы (пункт 5 статьи 23 Федерального закона от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

-родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации либо заключившего контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации»;

-положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в части:

осуществления доплаты за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение пропорционально отработанному времени работника;

-соблюдения при тарификации на следующий учебный год преемственности классов, в которых осуществлялось классное руководство;

-установления выплаты за классное руководство замещающему длительно отсутствующего по болезни и другим причинам классного руководителя производится пропорционально времени замещения;

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

- положений о размере и условиях доплат председателю выборного органа профсоюзной организации за социально значимую работу, не входящую в основные обязанности работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, по согласованию локальных нормативных актов и представительству интересов работников в различных комиссиях образовательной организации, в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса РФ.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно на заседании МТК рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной

переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

8.3.2. При проведении структурных преобразований (реорганизация, ликвидация учреждений) в отрасли в целях недопущения массовых сокращений работников принимают меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

8.4. ОМС и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и методики ее проведения в рамках своих полномочий.

8.5. Стороны договорились:

- считать увольнение массовым в следующих случаях:

ликвидация организации, её филиала, независимо от количества работающих;

сокращение численности работников образовательных организаций в количестве 10-ти и более человек;

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

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

- сохранению количества рабочих мест;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании «Городской округ город Астрахань» и особенностей деятельности организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. ОМС в пределах своей компетенции:

- содействуют сохранению инфраструктуры образовательных организаций;

- проводят организационную работу для реализации права педагогических работников, состоящих на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, на получение вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда в соответствии с законодательством Астраханской области;

9.2. В целях улучшения условий труда женщин, повышения роли семьи и семейных отношений, создания условий для развития и надлежащего воспитания детей, снижения правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних, Стороны рекомендуют работодателям:

9.2.1 на основании распоряжения Правительства Астраханской области от 23.10.2006 года № 459-Пр «О поддержке инициативы отдельных коллективов организаций в предоставлении женщинам дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц» включать в коллективные договоры организаций свои обязательства по принятию порядка и условий предоставления женщинам по их письменному заявлению одного дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц.

Принять по согласованию с выборным профсоюзным органом локальный нормативный акт о распространении действия Постановления Правительства Российской Федерации по переносу праздничных нерабочих дней на работников организации, занятых как при смешанной 5 - 6-дневной рабочей неделе в организации, так и 6-ти дневной неделе и обеспечивать его безусловное выполнение.

9.2.2. предоставлять по письменному заявлению женщин-матерей, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, матерей, имеющих ребенка-инвалида, в возрасте до 18 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, без матери, использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю, с сохранением заработной платы. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать, соответственно, 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется для матери (отца) по согласованию сторон трудового договора.

9.2.3. выделять из средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников организации средства в размере, определенном коллективным договором и положением о приносящей доход деятельности.

9.2.4. предоставлять родителям детей-первоклассников, в День знаний (1 сентября) дополнительный оплачиваемый день отдыха с включением указанного условия в коллективный договор, утверждением локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

9.2.5. оказывать материальную помощь на частичное возмещение стоимости путевок для оздоровления детей работников организации до достижения ими 14-летнего возраста, за счет средств, полученных от

приносящей доход деятельности.

9.3. Профсоюз обязуется:

9.3.1. Осуществлять защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам занятости, приема на работу, увольнения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3.2. Продолжить работу по оздоровлению членов профсоюза и их детей.

9.3.3. Продолжить работу Фонда социальной поддержки при Совете городской организации Профсоюза для оказания помощи малообеспеченным членам профсоюза с целью решения их бытовых проблем в соответствии с Положением о Фонде.

9.4. Стороны совместно:

- организуют новогодние мероприятия для детей работников образовательных организаций;

- проводят конкурсы профессионального мастерства, организуют торжественные мероприятия для работников отрасли на День Учителя и День Дошкольного работника.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности городской и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Астраханской городской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевых вышестоящих и настоящего Соглашения, уставов и коллективных договоров образовательных организаций.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

10.2.2. 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, и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

10.2.4. Предоставлять выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам выполнения настоящего соглашения, коллективного договора, в том числе по созданию условий и охраны труда, начисления и выплаты заработной платы, вопросов участия работников в управлении организацией, наличие представительного органа работников и его участия в согласовании локальных нормативных актов организации, затрагивающих трудовые права и обязанности работников, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, участия работодателя в улучшении жилищных условий работников.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет Профсоюза средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

10.4. В развитие этих положений, ОМС:

- предоставляют в бесплатное пользование Профсоюзу принадлежащие органам местного самоуправления оборудованные, отапливаемые, электрифицированные помещения, здания, сооружения и другие объекты, спортивные и физкультурные центры, концертные залы для ведения текущей уставной работы, организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- своевременно рассматривают обращения, заявления и предложения Профсоюза и дают мотивированные ответы, а также, в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений, сообщают Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах, в том числе о нарушении порядка принятия нормативных правовых актов о труде;

- обеспечивают участие представителей Профсоюза в работе конференций (совещаний, собраний) работников и руководителей образования, руководителей органов, осуществляющих управление в сфере образования, и

организаций по вопросам трудовых и связанных с ними экономических отношений, выполнения условий регионального и муниципального отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней;

- признают право подведомственных организаций на включение в положение об оплате труда и коллективный договор организаций пункта о стимулирующей (компенсационной) доплате работникам образовательных организаций, избранным на неосвобожденной основе председателями выборных профсоюзных органов за работу по представлению интересов работников по учету мнения по вопросам управления организацией и при принятии организацией локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы работников в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не допускают в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, издания нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников, права профсоюзных организаций без согласования с Профсоюзом.

- предоставляют Профсоюзу следующую информацию:

ежеквартально о заработной плате работников образовательных организаций в соответствии с данными федерального статистического наблюдения по форме ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала»;

ежеквартально о размере средней заработной платы в организациях в разрезе каждой категории работников, включая административно-управленческий аппарат;

об освобождениях от должностей и назначениях на должности руководителей организаций;

о показателях по условиям и охране труда;

о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников;

иную информацию по социально-трудовым вопросам по запросу Профсоюза.

- направляют один экземпляр утвержденных нормативных и иных правовых актов органов местного самоуправления, прошедших согласование на заседании МТК, приказов управления в адрес руководителей организаций, затрагивающих социально- трудовые и связанные с ними экономические интересы работников.

В рамках своих полномочий работодатели:

10.5.1. не допускают ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

10.5.2. признают право выборного органа первичной профсоюзной организации осуществлять в установленном порядке контроль за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ);

10.5.3. предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, обеспечивают право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ);

10.5.4.обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату через финансовые органы, осуществляющие открытие и ведение счетов муниципальных образовательных казенных и бюджетных организаций, на счет Профсоюза, с расчетных счетов организаций на расчетный счет Профсоюза удержанных из расчетных сумм работников, в том числе совместителей, членских профсоюзных взносов в размере 1% от всех предусмотренных системой оплаты труда видов выплат, применяемых у работодателя, независимо от источников этих выплат, согласно списков членов профсоюза, составленных и надлежащим образом заверенных выборными профсоюзными органами и работодателями на основании заявлений, поданных однократно работодателю при приеме на работу. При этом заявления сохраняют свою силу при реорганизации и смене собственника имущества организации и работодателя и проводят ежеквартальную (ежемесячную) сверку расчетов по членским профсоюзным взносам между организацией и Профсоюзом;

10.5.5.если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном коллективным договором (ст.30, 377 ТК РФ);

10.5.6. производят за счет средств фонда материального стимулирования организации ежемесячные компенсационные выплаты (доплаты) работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, по участию в разработке и согласованию локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров, производить надбавку в размере,

установленном коллективным договором и Положением об оплате труда учреждения;

10.5.7. освобождают от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

10.5.8. обеспечивают предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Соглашением и коллективным договором.

Председатель профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);

9. предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации;

10.5.10. обеспечивают участие представителей работников в работе совещаний, проводимых администрацией организации, связанных с реализацией социально - экономических интересов и трудовых прав работников.

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других;

10.5.11. закрепляют в коллективном договоре и выделяют профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,2 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные средства предусматриваются организацией на текущий финансовый год по статье «Прочие расходы»;

10.5.12. по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации принимают решения и рассматривают следующие вопросы :

а) нарушение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

б) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

в) деление рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

апрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
чередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
становление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
применение систем нормирования труда (ст.160 ТК РФ);
ассовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
становление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
тверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
оздание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
оставление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
становление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
азмеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
рименение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
пределение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
становление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
ругие вопросы, предусмотренные настоящим Соглашением и коллективными договорами;

10.5.13. принимают меры для решения трудовых споров во внесудебном порядке;

10.5.14. рассматривают представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок и принимают меры по устранению нарушений в установленном порядке.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

11. ГАРАНТИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОЮЗА РАБОТОДАТЕЛЕЙ

11.1. Права Союза работодателей и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О некоммерческих организациях», Федеральным законом «Об объединениях работодателей».

11.2. Вступление в Союз работодателей не влечет за собой изменения содержания правоспособности его членов. Они сохраняют свою самостоятельность, за исключением полномочий, переданных Союзу работодателей и безвозмездно пользуются его услугами.

11.3. Порядок финансирования Союза работодателей его членами

определяется учредительными документами.

11.4. Размер средств, направляемых организациями на обеспечение деятельности Союза работодателей, предусматривается в планах финансово-хозяйственной деятельности организаций, утверждаемых в установленном порядке.

11.5. Организации, не являющиеся членами Союза работодателей, на которых распространяется действие Соглашения, участвуют в финансировании деятельности Союза работодателей с целью представления и защиты их интересов в порядке, устанавливаемом Союзом работодателей с учетом мнения Учредителя.

11.6. ОМС обязуются:

- привлекать представителей объединения работодателей к участию в работе совещаний по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий Соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий, трудовых арбитражей в муниципальной системе образования.

- признавать работу в Союзе работодателей как значимую для успешного функционирования муниципальной системы образования, учитывать при назначении стимулирующих выплат руководителям организаций.

11.7. Профсоюз обязуется включать представителей объединения работодателей в состав комиссий, организуемых в целях проверки соблюдения трудового законодательства, выполнения мероприятий по охране труда и в других случаях.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения однократно на срок до 3-х лет.

12.2. Переговоры по заключению нового Соглашения (продлению срока действия настоящего соглашения) должны быть начаты не позднее 31 января 2025 года.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по взаимному согласию. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются приложением, которое является неотъемлемой частью действующего Соглашения.

12.3. В случае принятия органами государственной власти или ОМС нормативных правовых и иных актов, улучшающих положение работников организаций по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения распространяются на работников со дня вступления в действие нормативного акта, независимо от сроков внесения изменений в локальные нормативные акты организаций, регулирующих систему оплаты труда.

12.4. Вопросы, прямо не урегулированные в Соглашении, но

непосредственно связанные с ним, разрешаются Сторонами совместно в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.5. Соглашение подписывается полномочным представителем каждой стороны в 6 (шести) экземплярах.

От ОМС Соглашение подписывается председателем Городской Думы муниципального образования «Городской округ город Астрахань», главой муниципального образования «Городской округ город Астрахань», заместителем главы муниципального образования «Городской округ город Астрахань» - начальником управления образования (далее - начальник управления образования); от работников - председателем Астраханской городской территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; от работодателей - председателем территориального отраслевого объединения работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани».

Каждый экземпляр Соглашения имеет равную юридическую силу, хранится у каждой из сторон и в органе, осуществляющем уведомительную регистрацию.

12.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченными органами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет МТК. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения и готовит материалы к отчету о его выполнении. При осуществлении текущего контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию по запросам другой стороны.

12.7. Отчет о выполнении настоящего Соглашения, рассматривается на заседании МТК не реже одного раза в год и доводится до сведения работодателей и первичных организаций Профсоюза.

12.8. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают на заседании МТК план мероприятий с указанием сроков и ответственных лиц по выполнению Соглашения и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

В целях мониторинга за соответствием коллективных договоров организаций законодательству Российской Федерации, стороны заслушивают представителей сторон социального партнерства на заседании МТК.

12.9. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, коллективных договоров организаций целесообразно регулярно освещать в средствах массовой информации и на сайтах каждой из сторон.

12.10. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективных договоров, соглашения, при нарушении или невыполнении обязательств по коллективным договорам, соглашению, а также виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением

коллективных договоров, соглашения несут административную и иную, предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность.

12.11. Стороны договорились о том, что если работодатели организаций, в которых отсутствуют первичные профсоюзные организации, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования Соглашения не представили в ОМС мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования Соглашения.

В случае направления отказа присоединиться к Соглашению, к отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с представительным органом работников данного работодателя.

Начальник управления образования имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей представительного органа, объединяющего работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

12.12. Стороны договорились оказывать всестороннее содействие по заключению (приведению в соответствие) коллективных договоров в течение трех месяцев со дня подписания настоящего соглашения.

12.13. В случае невозможности реализации отдельных положений настоящего Соглашения по причинам экономического, технологического, организационного характера в какой-то конкретной организации, любая из сторон вправе обратиться в письменной форме к Сторонам, а также в МТК с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данной организации.

Обратившаяся сторона обязана представить в МТК сторонам соглашения:

- мотивированное предложение с обоснованием конкретных причин невозможности выполнения Соглашения в установленный срок и (или) в установленном объеме;

- перечень принимаемых мер по обеспечению выполнения Соглашения в дальнейшем;

- протокол консультаций обратившейся стороны с выборным профсоюзным органом данной организации.

Стороны Соглашения в рамках МТК обязаны в месячный срок рассмотреть представленное обращение. По результатам рассмотрения обращения МТК может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данной организации.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024г)

12.14. В случае невыполнения положений Соглашения:

- в рамках МТК Стороны проводят взаимные консультации, по существу, представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения;

- соответствующие органы Сторон направляют требование в адрес соответствующего Работодателя об устранении нарушений в недельный срок.

12.15. Профсоюз в рамках законодательства Российской Федерации в зависимости от тяжести и сложности правонарушения, направляет ОМС представление о привлечении работодателя-нарушителя к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, или в Государственную инспекцию по труду для привлечения нарушителя к административной ответственности.

Приложение к Дополнительному соглашению к Отраслевому соглашению между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы

Таблица
зачета имеющейся квалификационной категории педагогического работника при выполнении им педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тьютор; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями
Учитель	Методист (в организациях дополнительного образования)
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый
Педагог-психолог	Воспитатель Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями
Музыкальный руководитель	Воспитатель Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями
Старший воспитатель Воспитатель	Воспитатель Старший воспитатель

Воспитатель	Учитель (при условии наличия соответствующей квалификации и опыта работы в должности «учитель»)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель трудового обучения (технологии); учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптивным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях или в специальных (коррекционных) классах для детей с отклонениями в развитии	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (при наличии соответствующей квалификации)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам)); преподаватель организации среднего профессионального образования, концертмейстер детской музыкальной школы, воспитатель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе МБУ ДО и МБУ ДО ДЮСШ	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
Преподаватель организации среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в организации среднего профессионального образования
Педагог-организатор	Методист; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями
Методист	Педагог-организатор; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями
Педагог дополнительного образования	Учитель (при условии наличия соответствующей квалификации, опыта работы в должности «учитель», а также при совпадении профиля работы), воспитатель
Тьютор	Педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; методист (включая старшего)

Педагог- библиотекарь	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор
------------------------------	---

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024)

Приложение

к дополнительному соглашению о внесении изменений в Отраслевое соглашение между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

по проекту дополнительного соглашения о внесении изменений в Отраслевое соглашение между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы

Полномочные представители органов местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань» (далее – ОМС), территориального отраслевого объединения работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» (далее – Работодатели) и Астраханской городской территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), именуемые в дальнейшем «Стороны», подтверждаем, что в процессе коллективных переговоров по внесению изменений в Отраслевое соглашение между органами местного самоуправления муниципального образования «Городской округ город Астрахань», территориальным отраслевым объединением работодателей «Союз работодателей муниципальных образовательных учреждений города Астрахани» и Астраханской городской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2025 годы в форме дополнительного соглашения, не было достигнуто согласие сторон по следующим вопросам:

№ п/п	Действующее соглашение	Предложения ОМС
В РАЗДЕЛЕ 4 «ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ»:		
1.	4.3.3. Ежемесячное, бесплатное и своевременное (одновременно с выплатой заработной платы) перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных	Пункт 4.3.3 изложить в следующей редакции: Ежемесячное, бесплатное и своевременное (одновременно с выплатой

	<p>взносов, удержанных из всех видов заработной платы работников, предусмотренных системой оплаты труда выплат, применяемых у работодателя.</p> <p>При несвоевременном перечислении средств, указанных в настоящем пункте, руководители организаций по требованию организации Профсоюза обязуются выплачивать неустойку (пеня) в размере 0,1 процентов от не перечисленной в срок суммы, за каждый день просрочки.</p>	<p>заработной платы) перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов, удержанных из всех видов заработной платы работников, предусмотренных системой оплаты труда выплат, применяемых у работодателя».</p>
	<p>4.3.4. Распространение на работников действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в условиях дистанционной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предоставление оплаты труда, социально-трудовых прав, гарантий дистанционного работника в соответствии с условиями, определенными трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору; - возмещение работнику произведенных им расходов при использовании во время дистанционной работы собственного оборудования, средств связи, в размере и на условиях, предусмотренных коллективным договором и дополнительным соглашением к трудовому договору с работником. <p>Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.</p>	<p>Пункт 4.3.4 изложить в следующей редакции:</p> <p>«4.3.4. Распространение на работников действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в условиях дистанционной работы: предоставление оплаты труда, социально-трудовых прав, гарантий дистанционного работника в соответствии с условиями, определенными трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.</p> <p>Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.».</p> <p>Справочно по п. 4.3.4.:</p> <p>Возмещение работнику произведенных им расходов при использовании во время дистанционной работы собственного оборудования, средств связи относятся к затратам, которые должны быть экономически обоснованными:</p> <ul style="list-style-type: none"> - необходимо достоверно определить объем затраченных ресурсов на исполнение служебных задач. В субсидию на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания не включены расходы на возмещение данного вида затрат.

В РАЗДЕЛЕ 5 «ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ, НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ»	
3.	<p>5.2.10. Устанавливают работнику по письменному соглашению сторон доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p>

В пункт 5.2.10. добавить абзацем следующего содержания:

- «В условиях дистанционной работы на работников распространять действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Оплата труда, социально-трудовые права, гарантии дистанционного работника предоставляются в соответствии с условиями, определенными трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы».

Справочно по второму абзацу.

Возмещение работнику произведенных им расходов при использовании во время дистанционной работы собственного оборудования, средств связи относятся к затратам, которые должны быть экономически обоснованными: необходимо достоверно определить объем затраченных ресурсов на исполнение служебных задач. В субсидию на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания не включены расходы на возмещение данного вида затрат.

(В редакции Дополнительного соглашения от 14.06.2024)



Дополнительное соглашение зарегистрировано в Министерстве социального развития и труда Астраханской области 20.06.2024 года, регистрационный номер 3.