

СОГЛАШЕНИЕ
между администрацией городского округа город Воронеж
и Воронежской областной организацией Общероссийского
Профсоюза образования по обеспечению социально-экономических
и правовых гарантий работников образования
на 2021 – 2024 годы

22 декабря 2021 г.

№ 1

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций, подведомственных администрации городского округа город Воронеж.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования.

Соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам образовательных организаций на территории города Воронежа.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- работодатели в лице их полномочного представителя, администрации городского округа город Воронеж (далее – Администрация);
- работники образовательных организаций, подведомственных Администрации (далее – работники), в лице их полномочного представителя, Воронежской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Соглашение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными Администрации.

Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе, в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Соглашение на муниципальном уровне устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии,

связанные с территориальными особенностями, в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая законодательство Воронежской области и городского округа город Воронеж.

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

1.4.2. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Коллективные договоры образовательных организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Положения настоящего соглашения являются минимальными. В коллективном договоре образовательных организаций с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

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

Принятые изменения и дополнения в Соглашение, подписанные представителями сторон, оформляются дополнительным соглашением, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников образовательных организаций в месячный срок после подписания.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия или до заключения нового соглашения.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных

переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.5. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет, либо, если новое Соглашение будет заключено сторонами до истечения трех лет, до момента вступления в силу нового Соглашения.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2024 года.

1.6. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят текст Соглашения до руководителей образовательных организаций городского округа город Воронеж и первичных профсоюзных организаций для его реализации.

1.7. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Администрации и Профсоюза с последующим уведомлением сторон о месте размещения (раздел сайта).

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе городскую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – городская комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

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

Состав Городской комиссии определяется сторонами.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации федеральных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

2.1.4. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные права и интересы работников.

2.1.5. Развивать и совершенствовать систему постоянно действующих органов социального партнерства в образовательных организациях и содействовать заключению и повышению эффективности коллективных договоров образовательных организаций.

2.1.6. Содействовать реализации мероприятий по сокращению и устранению избыточной отчётности педагогических работников.

2.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательных организациях. Результаты публиковать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети Интернет в соответствии с требованиями, предъявляемыми к сайтам образовательных организаций Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации». Содействовать созданию Профсоюзной странички на сайте образовательной организации.

2.2. Администрация:

2.2.1. Учитывает положения настоящего Соглашения при принятии приказов, распоряжений, положений и иных документов, содержащих нормы трудового права.

Принятие нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, осуществляет с учетом мнения Профсоюза путем направления проектов нормативных правовых актов в Профсоюз за 10 дней до их принятия.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников образовательных организаций, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала, по видам экономической деятельности и иным показателям заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, и другие необходимые данные по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Информировывает Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, об их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

2.2.4. Включает в состав аттестационной комиссии по аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей образовательных организаций представителя, делегированного Воронежской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2.5. При формировании кадрового резерва руководителей образовательных организаций учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.4. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в профсоюзе, при изменении правового статуса (типа образовательной организации и другого), ликвидации, присоединении и реорганизации организаций, сокращении численности или штата работников.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Следит за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников и обучающихся организаций в вопросах:

- заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;
- оплаты труда;
- осуществления профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- предоставления льгот и компенсаций;
- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;
- защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2.3.6. Способствует включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, приоритетному

предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот ветеранам труда, молодым специалистам и другим категориям работников организаций.

2.3.7. Принимает меры по:

- снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- укреплению трудовой дисциплины;
- обеспечению добросовестного исполнения работниками своих трудовых обязанностей;
- обеспечению соблюдения норм профессиональной этики педагогическими работниками образовательных организаций;
- соблюдению требований в области охраны труда, обеспечения производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма и др.

2.3.8. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями требований трудового законодательства, обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

2.3.9. Обращается в федеральные, региональные органы законодательной и исполнительной власти, органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических, профессиональных прав и законных интересов работников организаций.

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

2.4. Стороны рекомендуют работодателям учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- при увольнении работников, в том числе при расторжении трудового договора с руководителями образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2 части первой ст. 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункту 3 части первой ст. 81 – недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; пункту 5 части первой ст. 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Коллективным договором образовательной организации могут быть установлены иные случаи обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя:

- привлечения к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99 Трудового кодекса РФ;
- составления графиков сменности, расписаний занятий;
- разделения рабочего дня на части;

- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждения графиков отпусков;
- установления системы оплаты, в том числе стимулирования труда;
- утверждения формы расчетного листка;
- установления различных систем оплаты труда, в том числе премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- установления конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- установления конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- установления конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- определения систем нормирования труда;
- принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- принятия необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка;
- применения дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;
- определения форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- принятия локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения.

2.5. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;
- поддержка молодежного досуга, воспитание здорового образа жизни, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа.

2.6. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по:

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

- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им в течение 5 лет надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

- включению молодых специалистов в резерв руководящих кадров при соблюдении следующих условий:

- а) наличие рекомендации руководителя образовательной организации для зачисления в резерв руководящих работников;

- б) участие в конкурсах профессионального мастерства;

- в) наличие документов об обучении в Школе молодого педагога на базе Учебно-методического центра Воронежской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- г) участие в семинарах, педагогических чтениях, вебинарах, лекториях, научных конференциях, педагогических тренингах и др.;

- д) предоставление документов, подтверждающих соответствие требованиям, предъявляемым к квалификации руководителя образовательной организации;

- осуществлению административного и методического сопровождения профессионального развития педагогов в рамках управления персоналом;

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и (или) профсоюзных организаций.

2.7. Стороны рекомендуют управлению образования и молодежной политики администрации городского округа город Воронеж (далее –

управление) обновлять банк вакансий, имеющихся в образовательных организациях, не реже двух раз в год.

2.8. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении работников сферы образования.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.1.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами), своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

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

3.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с уставом организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами

внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в организации.

3.4. Трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением изменений объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных изменений в подпункте 2.8.1 приложения № 1 приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601) в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 3.6. настоящего Соглашения.

В организациях дополнительного образования для детей уменьшение учебной нагрузки допускается только в случае отчисления обучающихся, явившегося причиной для закрытия кружка (группы, секции, объединения), об указанном изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

3.8. Руководители образовательных организаций (подразделений) начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, их заместители, руководители структурных

подразделений этих образовательных организаций (подразделений) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе выполнять дополнительную педагогическую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не является совместительством.

Предоставление педагогической работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется только при условии, что учителя, преподаватели и др. педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.9. В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений образовательной организации, зданий и сооружений, без их письменного согласия. Возложение на педагогических работников дополнительной работы осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия, за дополнительную оплату.

3.10. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы. При этом норма убираемой площади является расчетной величиной и применяется для определения количества штатных единиц уборщиков служебных помещений в образовательной организации. Должностные обязанности конкретного работника определяются должностной инструкцией и трудовым договором.

3.11. Администрация и Профсоюз договорились:

3.11.1. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ) работникам:

- совмещающим работу с обучением в образовательных организациях по профилю занимаемой должности (по профилю деятельности организации) и по направлению работодателя, независимо от того, за чей счет они обучаются;

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

3.12. Администрация и профсоюз рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с

отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе педагогических работников, приступивших к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющих трудовой стаж менее трех лет.

3.13. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие дистанционные образовательные технологии, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору предусматриваются технологии дистанционной работы в соответствии с образовательной программой.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник по инициативе работодателя может быть временно переведен на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному

работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящаяся ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ времени, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388).

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Образовательные организации в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Федерации», Федеральным законом от 09.07.1999 г. № 159-ФЗ «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность и определяют цели использования финансовых средств в соответствии с уставом организации.

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

4.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации.

4.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г.,

регистрационный № 42388), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся образовательных организаций, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников, а также периоды каникулярного времени, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за количество часов в неделю, установленных работнику при тарификации;

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

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

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

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

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

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

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

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

- показатели и критерии эффективности не должны повышать квалификационные требования к работнику в сравнении с установленными

действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности;

- результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

В число показателей, от которых зависит сумма выплат стимулирующего характера, могут быть включены такие показатели, как внедрение новых проектов, инновационных форм и методов работы, наличие экспериментальных программ, выполнение основных финансово-экономических нормативов (с количественными показателями) и др.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.4.2. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, – заработная плата за фактически отработанное время;

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, сохраняется ставка, когда этих учителей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;

- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, – заработная плата, установленная при тарификации.

4.4.3. Учителям 1-4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов педагогической работы в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.

4.4.4. Работодатели в соответствии с трудовым законодательством обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой – не позднее, чем за два месяца.

4.4.5. Оплата труда воспитателей, замещающих с их письменного согласия временно отсутствующих других воспитателей, то есть выполняющих эту работу в большем количестве часов по сравнению с количеством часов педагогической работы, выполняемым на постоянной основе, осуществляется из размеров установленных им ставок заработной платы пропорционально выполненному за отсутствующего воспитателя количеству часов педагогической работы.

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.

4.4.6. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ с их письменного согласия за дополнительную оплату.

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

4.4.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

4.4.10. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в пределах установленной учебной нагрузки при тарификации.

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при выполнении учителями и другими педагогическими работниками другой работы (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

4.4.11. Администрация предусматривает в бюджете городского округа город Воронеж ассигнования на оплату повышения квалификации и дополнительного профессионального образования педагогических работников и руководителей организаций дополнительного образования детей.

4.4.12. Заработная плата руководителей, педагогических и других категорий работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам, при условии сохранения должностных обязанностей.

4.4.13. Стороны принимают необходимые меры:

- по обеспечению своевременной выплаты в организациях заработной платы, пособий, перечисления профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза безналичным путем и бесплатно;

- по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при оплате дополнительной работы педагогических работников, выполняемой для замещения отсутствующих работников, оплата которой должна осуществляться с учетом их квалификации и стажа;

- по обеспечению объективности в вопросах, касающихся порядка установления размеров заработной платы, в том числе стимулирующих выплат;

- по включению в коллективные договоры конкретных сроков выплаты заработной платы – не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, учитывая при этом, что обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

- по закреплению материальной ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при

увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в виде установления конкретных размеров денежной компенсации в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ.

4.4.14. В случае организации и проведении забастовки, объявленной Профсоюзом в связи с невыплатой заработной платы либо ее выплаты не в полном объеме, работникам, участвовавшим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном размере.

4.5. Стороны предусматривают регулирование вопросов оплаты труда, обеспечивая:

- недопущение работодателем какой бы то ни было дискриминации работников – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- предоставление гарантий по оплате труда работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по уровню средней заработной платы педагогических работников, определяемому в соответствии с решениями органов государственной власти, учитывая при этом, что заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного Указами Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 и от 01.06.2012 г. № 761;

- определение размеров ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы, премий, установленных соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами на основе утвержденных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.6. Администрация и Профсоюз договорились:

4.6.1. О сохранении за педагогическими работниками постоянной повышающей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию по истечении срока действия имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

- окончания длительного отпуска сроком до 1 года, предоставленного педагогическому работнику в соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» – не менее чем на один год;

- по окончании длительного лечения (более 6 месяцев) – не менее чем на один год;

- до увольнения педагогического работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию – не менее чем на один год;

- истечения срока полномочий освобожденного профсоюзного работника – не менее чем на один год;

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

- в случае окончания командировки на работу по специальности за рубежом – не менее чем на один год;

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

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательных организаций высшего образования, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на шесть месяцев.

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

4.6.2. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории по одной из педагогических должностей учитываются в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; 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»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»,

	допризывной подготовки (ОБЖ)» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Инструктор по труду	Учитель трудового обучения (технологии)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования при совпадении направления дополнительной работы и профиля работы)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер, педагог дополнительного образования.

Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля деятельности)
Преподаватель среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации

4.7. Администрация и Профсоюз рекомендуют закреплять в коллективных договорах:

- установление наставникам, закрепленным за работниками из числа молодежи, соответствующей ежемесячной повышающей надбавки в размере и порядке, определяемых коллективным договором, но не менее 20% от оклада по ПКГ;

- ежемесячные денежные выплаты педагогическим работникам образовательных организаций – студентам старших курсов, учащимся по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки», в размере, установленном в коллективном договоре;

- ежемесячную повышающую надбавку педагогическим работникам, имеющим статус «молодого специалиста», в первые пять лет трудовой деятельности в размере от 20% до 30% от оклада по ПКГ, в зависимости от статуса диплома об образовании (с отличием).

4.8. Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20% к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

4.9. Стороны считают, что основаниями для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, являются:

- превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

- осуществление образовательной деятельности в классах, дошкольных группах в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

4.10. Стороны договорились:

4.10.1. Принимать меры по совершенствованию отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда образовательных организаций.

4.10.2. Профсоюз вправе проводить мониторинг действующих систем оплаты труда с применением отраслевых рекомендаций по системам оплаты труда в образовательных организациях, включая вопросы соблюдения работодателями порядка изменения обязательных условий трудовых договоров при условии обращения заявителя – члена профсоюза.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, как непосредственно в образовательных организациях, так и за их пределами, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством, в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо 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 педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ. В настоящее время таким нормативным правовым актом, обязательным для применения, является приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, графиками сменности, расписанием учебных занятий и воспитательных мероприятий и др.

5.3. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в образовательных организациях в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение с применением их как в месте нахождения в образовательной организации, так и за ее пределами;

- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

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

- право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию, и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- при составлении расписания учебных занятий учитывать дни, когда педагогические работники освобождены от обязательного присутствия в образовательных организациях, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.4. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ, с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному приказу работодателя, с оплатой труда в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

5.5. Время каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогических работников, считается их рабочим временем.

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

Оплата труда работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.6. Учебно-вспомогательный и административно-хозяйственный персонал в каникулярное время может привлекаться с их письменного согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков, в пределах их рабочего времени с сохранением средней

заработной платы и доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 Трудового кодекса РФ).

5.7. Работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого не может быть менее 28 календарных дней.

5.7.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Необходимо учесть, что ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в дошкольных образовательных организациях.

5.7.2. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков доводится под роспись до сведения работников.

Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

5.7.3. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой рабочий год работодателем может осуществляться только в соответствии с трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

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

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

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

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

5.8. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательных организаций в пределах фонда оплаты труда дополнительных оплачиваемых отпусков в обязательном порядке по их письменным заявлениям в случаях:

- вступления работника в брак;
- вступления в брак детей работника;
- рождения ребенка (мужу);
- смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, бабушки, дедушки, внуков);
- проводов детей в армию;
- при оформлении документов на усыновление (опеку);
- не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации (выборного органа).

Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска – два календарных дня.

В коллективном договоре могут определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления, с учетом обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

5.10. Стороны рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах следующие случаи предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков:

а) для сопровождения в школу детей младшего школьного возраста в первый день учебного года – один календарный день;

б) молодым специалистам для самообразования – два календарных дня;

в) за непрерывный стаж работы в образовательной организации на основании личного заявления работника. Право на использование дополнительного отпуска по этому основанию зависит от продолжительности непрерывной работы в организации:

при стаже от 1 до 5 лет – 1 календарный день (для председателя первичной профсоюзной организации – 3 дня);

при стаже от 5 до 10 лет – 2 календарных дня (для председателя первичной профсоюзной организации – 4 дня);

при стаже свыше 10 лет – 3 календарных дня (для председателя первичной профсоюзной организации – 5 дней).

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению и присоединяются к ежегодному отпуску.

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.12. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и сокращенного рабочего дня за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

5.13. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной

постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.13.1. Порядок предоставления отпуска регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок).

5.13.2. 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 Порядком, определяются коллективным договором.

5.13.3. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

5.14. В течение учебного года работникам образовательных организаций предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (при наличии права на него) или его часть при наличии санаторно-курортной путевки, выданной профсоюзной организацией любого уровня.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения благоприятных условий и охраны труда, повышения уровня его безопасности, ликвидации причин производственного и детского травматизма стороны принимают на себя следующие обязательства:

6.1. Администрация:

6.1.1. Предусматривает в период действия настоящего Соглашения ассигнования на реализацию государственных программ, обеспечивающих безопасность учебного процесса.

6.1.2. Информировывает образовательные организации о необходимости разработки локального акта о системе управления охраной труда на основе Типового положения о системе управления охраной, утвержденного Приказом Минтруда РФ от 19.08.2016 г. № 438н, и в соответствии с требованиями статьи 212 Трудового кодекса РФ.

6.1.3. Обеспечивает выполнение нормативных требований по охране труда в подведомственных организациях.

6.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях за истекший год.

6.1.5. Обеспечивает организацию проведения технической инвентаризации зданий и сооружений в подведомственных образовательных организациях с целью определения их безопасности.

6.1.6. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.1.7. Рекомендует работодателям обеспечить участие представителей Профсоюза в комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году и вновь вводимых в эксплуатацию зданий и сооружений.

6.2. Администрация способствует деятельности работодателей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

6.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

6.2.2. 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 СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.2.3. Создают службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

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

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

6.2.6. Обеспечивают за счет собственных средств:

- работников образовательных организаций медицинскими книжками;
- прохождения обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников образовательных организаций в установленном законодательством порядке;
- проведение обучения по профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций;
- проведение специальной оценки условий труда;

- планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;
- обучение, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов системы образования;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

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

6.2.8. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.9. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда. Предусматривают в коллективных договорах и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 40% должностного оклада по занимаемой должности, а также выделение средств на обучение уполномоченных по охране труда.

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

Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

6.2.11. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при осуществлении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.3. Профсоюз:

6.3.1. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в соглашения и коллективные договоры.

6.3.2. Принимает участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в организациях.

6.3.3. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

6.3.4. Оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда, предусмотренные коллективными договорами, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.3.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами.

6.3.6. Организует проведение и подведение итогов смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Лучший внештатный инспектор труда».

6.3.7. Направляет технического инспектора труда в состав комиссии по расследованию групповых, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом, произошедших с работниками образовательных организаций.

6.3.8. Содержит в штате технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда профсоюза), уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций.

6.3.9. Содействует созданию комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных организаций.

6.3.10. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных организаций.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Обеспечивают выполнение Комплекса первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда в организациях, подведомственных Администрации, на 2022 – 2024 гг.

6.4.2. Не допускают эксплуатации в образовательных организациях зданий и сооружений, учебного и производственного оборудования с нарушениями требований по безопасности.

6.4.3. Обеспечивают контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в организациях, за обязательным расследованием несчастных случаев с работниками.

6.4.4. Рекомендуют, руководствуясь статьей 370 Трудового кодекса РФ, включать в коллективные договоры положения о поощрении уполномоченных профсоюзных организаций за активную общественную

работу по охране труда в форме установления выплат стимулирующего характера при наличии фонда оплаты труда.

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

6.4.6. Принимают участие в организации и проведении ежегодного областного смотра-конкурса на лучшую организацию работы в области охраны труда.

6.4.7. Рекомендуют образовательным организациям использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма: проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды, аптек для оказания первой помощи и др. в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.06.2021 г. № 467н «Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.5. Стороны рекомендуют работодателям устанавливать работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, принимающим участие в мероприятиях по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции, дополнительные гарантии и компенсации в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором или иным локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя (например, дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением заработной платы, дополнительные выплаты, оплата питания и т.п.).

7. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Администрация:

7.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышению квалификации работников, эффективной помощи молодым специалистам и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов, для чего анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

7.1.2. Проводит совместно с профсоюзными органами анализ кадрового обеспечения образовательных организаций, в том числе:

возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников отрасли.

7.1.3. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию руководящих работников образовательных организаций в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.2. Профсоюз обязуется:

7.2.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям и членам Профсоюза в вопросах занятости, заключения и расторжения трудовых договоров, аттестации, повышения квалификации.

7.2.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников, в том числе – осуществлять контроль за предоставлением работодателями при высвобождении работников гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, соглашением, коллективным договором.

7.2.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива, издавать информационные бюллетени с целью предотвращения нарушений прав работников и соблюдения гарантий работников образовательных организаций при реорганизации и ликвидации организаций.

7.2.4. Принимать участие в работе аттестационных комиссий.

7.2.5. Вносить свои предложения по срокам и порядку высвобождения работников – членов профсоюза при угрозе массового высвобождения.

7.3 Стороны рекомендуют работодателям:

- разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников;

- производить единовременную выплату в размере до трех средних заработных плат (конкретные размеры выплат устанавливаются в коллективном договоре) работнику при его увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (впервые) (пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ);

- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, имеющим государственные и ведомственные награды, исходя из собственных средств.

7.4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке,

установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.5. В целях оказания поддержки работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, предоставлять оплачиваемое время на условиях, определенных коллективным договором, для самостоятельного поиска работы.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Администрация предоставляет в соответствии с решением Воронежской городской Думы льготную оплату за содержание детей в детских садах:

100-процентную льготу:

- если родитель (законный представитель) является штатным работником муниципальной дошкольной образовательной организации городского округа город Воронеж, независимо от места работы;
- родителям-педагогам, у которых дети, посещающие муниципальную дошкольную образовательную организацию, находятся под опекой;
- родителям-педагогам, имеющим трех и более несовершеннолетних детей.

50-процентную льготу:

- если оба родителя являются педагогами муниципальной образовательной организации городского округа город Воронеж;
- если оба родителя (законных представителя) – студенты, получающие среднее профессиональное или высшее образование по дневной (очной) форме обучения.

8.2. Администрация предоставляет возможность первоочередного приема в муниципальные дошкольные образовательные организации детей, родители которых являются педагогическими работниками.

8.3. Администрация способствует и рекомендует работодателям:

- активизировать спортивно-оздоровительную работу среди работников образовательных организаций;
- поддерживать существующие и создавать новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников и их детей;
- организовывать летний отдых работников и их детей.

8.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для организации добровольного медицинского страхования, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

- обязательства работодателей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников.

8.5. Стороны рекомендуют работодателям при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, на условиях и в размерах, установленных коллективным договором:

- компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях;

- компенсировать работникам расходы на питание.

8.6. Стороны рекомендуют закреплять в коллективном договоре:

- единовременные денежные выплаты педагогическим работникам – молодым специалистам – при поступлении на работу в размере, установленном в коллективном договоре;

- стимулирующую выплату в размере не менее 5% педагогическому работнику, успешно прошедшему аттестацию в целях подтверждения его соответствия занимаемой должности;

- ежемесячные компенсационные выплаты в размере от 1% до 5% от должностного оклада (ставки заработной платы) работникам, выполнившим нормы ГТО;

- осуществление единовременных денежных выплат в размере одного оклада (должностного оклада) к юбилейным датам работникам, достигшим возраста 50, 55, 60, 65 лет (в образовательной организации в рамках коллективного договора может быть установлен иной порядок поощрения работников);

- оказание работодателем материальной помощи в размере, установленном коллективным договором:

а) при рождении ребенка;

б) при поступлении ребенка работника в первый класс.

8.7. Стороны договорились:

8.7.1. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.7.2. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов (курсов, дисциплин).

8.7.3. В целях защиты интересов педагогических работников работодателями:

- определяют графики проведения аттестации на подтверждение работниками соответствия занимаемой должности с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- осуществляют подготовку представления на педагогического работника для аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- информируют аттестуемого о дате, месте и времени заседания аттестационной комиссии (письменно) не позднее, чем за месяц до ее начала.

8.7.4. Не допускается принуждение работника:

- к сдаче различного типа тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности;

- к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

8.7.5. Детям работников образовательной организации предоставляется скидка на дополнительные платные образовательные услуги в данной образовательной организации в размере, закрепленном коллективным договором.

8.7.6. Статус молодого специалиста сохраняется за педагогическим работником в течение пяти лет с момента его приема в образовательную организацию на педагогическую должность. Время его нахождения в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в этот период не включается.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Администрация:

- содействует созданию и укреплению профсоюзных организаций в муниципальных образовательных организациях городского округа город Воронеж;

- предоставляет выборным органам районных профсоюзных организаций бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений и создает другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2. Права соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Областным трехсторонним Соглашением, Отраслевым Соглашением, настоящим Соглашением, уставом организации, коллективными договорами.

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

9.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.3.2. Не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях, не допускать вмешательства, отрицательно отражающегося на практической деятельности профорганов и профорганизаций системы образования.

9.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать организации, в которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.3.4. Сохранять сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в образовательных организациях.

9.3.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзных организаций средств в размере, установленном соглашением, коллективным договором.

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

9.3.6. Предоставлять профсоюзному органу по его официальному (или письменному) запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

9.3.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации возможность использовать оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, Интернет), необходимые нормативные документы и др.

9.3.8. Содействовать профсоюзным органам в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности областной, районных организаций профсоюза.

9.3.9. Соблюдать гарантии для членов выборных профсоюзных органов всех уровней, не освобожденных от основной работы:

- предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка на время их профсоюзной учебы, участия в работе профсоюзных органов;

- привлекать к дисциплинарной ответственности помимо установленного порядка с учетом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.10. Изменение по инициативе работодателя условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов

организации, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. При рассмотрении вопросов о представлении работников организации к наградам различных уровней работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации право на выдвижение кандидатов и участие в утверждении кандидатур.

9.4.2. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательных организаций и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.4.3 Работникам, избранным председателями профсоюзного комитета образовательной организации, производится доплата к заработной плате в размере не менее 20% от оклада по ПКГ, как за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 Трудового кодекса РФ). В образовательной организации в рамках коллективного договора может быть установлен иной размер выплаты, в том числе в конкретной денежной сумме, но не менее установленного данным Соглашением.

9.5. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение вышеуказанных работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.

10.1 Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение:

- от участия в коллективных переговорах по заключению (дополнению и изменению) Соглашения;
- от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров;
- от осуществления контроля за соблюдением Соглашения;
- невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением.

ПОДПИСИ СТОРОН:

Глава городского округа город Воронеж	Председатель Воронежской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
	