

Начальник
управления образования
администрации Павловского
муниципального округа
Нижегородской области



Е.А. Тюрина

« 01 » 2024г.

Председатель Павловской
территориальной организации
Общероссийского Профсоюза
образования



А.В. Тюрина

2024г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между

Управлением образования
администрации Павловского муниципального округа
Нижегородской области

и

Павловской территориальной организацией Нижегородской областной
организации Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2024-2027 годы

г. Павлово

2024 г.

Управление образования администрации Павловского муниципального округа Нижегородской области (далее- Управление образования) в лице начальника Тюриной Галины Александровны, действующего на основании Положения, и Павловская территориальная организация Нижегородской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее- Территориальная организация Профсоюза) в лице председателя Тюриной Анны Владимировны, действующая на основании Устава, в дальнейшем именуемые «Стороны», в целях повышения эффективности механизма регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

1. Предмет Соглашения

1.1 Предметом настоящего Соглашения является взаимодействие Сторон в решении вопросов:

- дальнейшего развития системы образования Павловского муниципального округа, демократизации управления образованием;
- улучшения кадрового потенциала, повышения уровня профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров;
- дальнейшего совершенствования системы оплаты труда, повышения заработной платы, уровня социальных гарантий работников образования;
- обеспечения надлежащих условий труда, необходимых для качественного выполнения работниками трудовых обязанностей.

1.2. Взаимодействие Сторон в вопросах, отнесённых к предмету настоящего Соглашения, осуществляется в пределах их компетенции, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Нижегородской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

2. Общие положения

2.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ), отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ, на 2024-2026 годы.

Соглашение является правовым актом и призвано укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочности представителей сторон, свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения, контроль и ответственность.

2.2. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей образовательных организаций г. Павлово и Павловского муниципального округа, на все первичные профсоюзные организации, входящие в территориальную организацию

Профсоюза.

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

2.4. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, содержащие разделы о распределении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением.

2.6. Соглашение не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

2.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным соглашением.

2.8. С учётом финансовых и производственных возможностей Соглашение может предусматривать дополнительные меры поддержки, более благоприятные условия труда в сравнении с установленными законами, другими нормативными правовыми актами.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения, их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам на срок действия настоящего Соглашения.

2.10. После уведомительной регистрации текст Соглашения доводится до организаций и размещается в разделе Профсоюз на сайте Управления образования в двух недельный срок.

2.11. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трёх лет: с 01 августа 2024г. по 31 августа 2027 г.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 июля 2027г.

3. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов.

3.1.4. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и

охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и др.

3.2. Стороны согласились с тем, что работодатели заключают соглашения, коллективные договоры с работниками в лице их представителей - выборных профсоюзных органов, обеспечивают исполнение действующего в Российской Федерации и Нижегородской области законодательства и не реже двух раз в год отчитываются перед работниками об их выполнении.

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

3.4. Стороны считают необходимым:

3.4.1. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии нормативных правовых актов.

3.4.2. Проводить совместные семинары и совещания руководителей образовательных организаций, профсоюзных органов по вопросам финансирования отрасли, оплаты труда, охраны труда, применения норм трудового законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

3.5. **Управление образования:**

3.5.1. Содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций образования, недопущению препятствования деятельности профсоюзных организаций.

3.6. **Территориальная организация Профсоюза:**

3.6.1. Содействует реализации Соглашения, сохранению социальной стабильности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с работодателями.

3.6.2. Представляет и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза в судебных и других органах и организациях.

3.6.3. **Осуществляет в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением работодателями норм трудового права в сфере социально-трудовых правоотношений: оплаты, условий, охраны труда и др.**

3.6.4. Оказывает членам Профсоюза, выборным органам первичных профсоюзных организаций, руководителям организаций помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

3.6.5. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

3.6.6. Организует правовой всеобуч для профсоюзного актива, публикует материалы на сайте Управления образования в разделе Профсоюз в сети Интернет по адресу: <http://uobrpravlovo.ru>

4. Трудовые отношения

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

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или

условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса РФ, соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Работодатели с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, обеспечивают заключение в письменной форме с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев

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

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

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

4.1.7. Работники образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определённой трудовым договором, осуществляется путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объём, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также

педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) и информационно-диагностических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.8. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

- при приеме на работу работника (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск.

4.1.10. Стороны принимают меры по своевременной и качественной аттестации педагогических работников образовательных организаций в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Министерством просвещения РФ. Осуществляют мониторинг случаев признания педагогических работников несоответствующими занимаемой должности по результатам аттестации и их увольнения в соответствии с частью первой пунктом 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

4.1.11. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1.12. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.1.13. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Павловского округа при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы и профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины)

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по

школ искусств по видам искусств); концертмейстер	учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

4.1.14. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или отсутствия по другим уважительным причинам, продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

4.1.15. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально - значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника.

4.2. Стороны рекомендуют:

4.2.1. 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 Трудового кодекса Российской Федерации: в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, при уменьшении учебной нагрузки на 0,5 ставки и более.

4.2.2. Предусматривать в коллективном договоре преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области с учётом:

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 г. № 1992/02);
- Единых рекомендаций по установлению на местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Постановления Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. №296 «Об отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области».

5.1. Стороны признают необходимым:

5.1.1. Продолжить работу по совершенствованию системы оплаты труда, механизма оценки качества труда и стимулирования работников.

5.1.2. Добиваться повышения оплаты труда в образовании, ежегодной индексации объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников образовательных учреждений.

5.1.3. Обеспечивать право образовательных учреждений самостоятельно формировать и использовать фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

5.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливается субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

5.1.5. Считать превышение норм наполняемости классов и дошкольных групп исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребёнка), 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, является для педагогических и иных работников, основанием для установления доплат за увеличение объёма работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.1.6. Обеспечить участие представителей выборных профсоюзных органов в работе органов управления организаций, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, в т.ч. по вопросам оплаты и нормирования труда работников, так и относящихся к деятельности организации в целом.

5.1.7. В случае нарушения работодателем сроков выплат заработной платы, оплаты отпусков, других выплат, независимо от наличия вины работодателя, производить выплаты с начислением процентов в соответствии со ст.236 ТК РФ.

5.1.8. Считать общественной работой на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников за активное участие в создании условий для результативной работы коллектива.

5.1.9. Осуществлять тарификацию учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, на общих основаниях на учебный год, т.е. до 31 августа.

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

5.1.11. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, методическими комиссиями, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в

условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п.3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казённых учреждениях, утверждённого приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822, и Положением об оплате труда образовательных организаций Павловского муниципального округа № 85 от 23.05.2014 г. (с изм. от 08.09.2014, от 01.09.2015, от 01.02.2016, от 05.10.2016, от 16.03.2017, от 23.08.2017, 16.03.2018, от 23.01.2020, от 21.10.2020, от 24.11.2021, от 30.12.2022 г. № 2091 от 25.10.2023 г. № 1368)

5.1.12. Устанавливать условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

5.1.13. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), постановлением правительства Нижегородской области от 22.06.2020 г. № 501 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Нижегородской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

5.1.14. Предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

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

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

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

✓ формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноимённым должностям работников (профессиям рабочих), включённым в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

✓ перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70% фонда оплаты труда

организации;

✓ 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

✓ продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом 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»;

✓ положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

✓ 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, а также с учётом имеющихся государственных и ведомственных наград.

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

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

5.4. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной. 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 или трудовым договором.

5.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

6. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других

факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

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

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

- ✓ порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за её пределами;
- ✓ предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренной статьёй 185.1 Трудового кодекса РФ;
- ✓ свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников;
- ✓ периоды отмены учебных занятий для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для педагогических работников рабочим временем.

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

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 ст. 124 Трудового кодекса РФ)

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

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

6.1.6. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.7. Организация с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, условия предоставления и длительность которых определяются коллективным договором. Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре определяется конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.1.8. Педагогическим работникам организаций предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске и другие вопросы определяются коллективным договором.

7. Условия и охрана труда

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

7.1. Управление образования:

7.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.2. Информировывает территориальную организацию профсоюза в течение первого квартала текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

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

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

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

7.2.4. 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, 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 (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.2.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.2.7. 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.

7.2.8. Предусматривают участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3. Территориальная организация Профсоюза:

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

7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, проверок по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведению инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

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

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.5. Принимает участие в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года.

7.4. Стороны совместно:

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

7.4.2. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

7.4.3. Способствуют формированию у сотрудников культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организаций.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Управление образования:

8.1.1. Определяет формы поощрения достижений работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за выдающиеся заслуги и многолетний добросовестный труд в сфере образования, воспитания, опеки и попечительства в

отношении несовершеннолетних граждан, а также награждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

8.1.2. Согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность (независимо от их организационно-правовой формы), государственные гражданские и муниципальные служащие, а также другие категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

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

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным организациям, учитывается мотивированное мнение территориальной организации Профсоюза.

8.2. Стороны считают возможным:

8.2.1. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия в следующих случаях:

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до года – не менее чем на 6 месяцев;
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет – не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за 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 при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

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

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Принимать участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.3.2. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за 3 месяца и в полном объёме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ✓ ликвидация организации с численностью работающих 15 человек и более;
- ✓ сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней

8.3.3. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников осуществляющих инклюзивное образование.

8.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах соглашениях обязательства по:

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных гарантий в сравнении с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- преимущественному праву оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:
 - у работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
 - у неосвобождённых председателей первичных профсоюзных организаций;
 - у работников, отнесённых в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
 - у участников областных целевых программ: подпрограмма 12 Государственной программы Развития жилищного строительства и государственной поддержки граждан по обеспечению жильем на территории Нижегородской области «Улучшение жилищных условий специалистов»; «Земский учитель»;
 - у лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны рекомендуют работодателям за счет средств от приносящей доход деятельности и с учётом финансовых возможностей организации:

9.1.1. Выплачивать работникам при выходе на пенсию единовременное материальное вознаграждение.

9.1.2. Оказывать материальную помощь работникам, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий.

9.1.3. Оказывать помощь, в том числе материальную, работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

9.1.4. Предоставлять работникам оплачиваемые дни отдыха в случаях, предусмотренных коллективными договорами.

9.1.5. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.2. Стороны совместно:

9.2.1. Способствуют в целях дополнительной социальной поддержки работников

образования развитию Кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохраняя сложившуюся практику безналичной формы возврата займов при наличии соответствующего письменного заявления работника.

9.2.2. Способствуют развитию сотрудничества с негосударственным пенсионным фондом «Достойное будущее».

9.2.3. Содействуют обеспечению безопасности и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, обеспечение работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

9.3. Территориальная организация Профсоюза:

9.3.1. Осуществляет работу по организации летнего отдыха для работников образовательных организаций и их семей в рамках учебно-оздоровительной программы «Курмышские зори».

9.3.2. Обеспечивает действие областной социальной программы «Объединенный фонд социальной помощи».

9.3.3. Организует отдых и лечение работников образования и членов их семей, выделяет средства на частичное погашение стоимости санаторно-оздоровительных путевок, приобретаемых работниками образования (членами Профсоюза).

9.3.4. Осуществляет работу по реализации программ социальной поддержки членов Профсоюза и членов их семей.

10. Наставничество и работа с молодыми учителями и педагогами

10.1. Стороны совместно:

10.1.1. Содействуют созданию советов молодых учителей, педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

10.2. Стороны рекомендуют работодателям:

10.2.1. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты за наставничество, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

10.2.2. С целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

10.2.3. При заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

10.2.4. Соблюдать условия механизма реализации подпрограммы «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области» Государственной программы «Обеспечение населения Нижегородской области доступным и комфортным жильем».

10.2.5. Считать приоритетными следующие направления в совместной деятельности в организациях:

- проведение работы с молодыми учителями, педагогами с целью закрепления их в организациях;
- содействие в трудоустройстве выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодых педагогов;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодых педагогов;
- поддержка участия молодых педагогов во всероссийских и окружных образовательных молодежных форумах.

10.3. Территориальная организация Профсоюза:

- организует участие молодых педагогов во Всероссийских и региональных мероприятиях молодежной направленности;
- организует участие молодых педагогов в Форуме молодых учителей в летний период на базе оздоровительного центра «Курмышский» за счёт средств профсоюза;
- организует участие молодых активных членов профсоюза и председателей первичных профсоюзных организаций в обучающем семинаре на базе оздоровительного центра «Курмышский» за счёт средств профсоюза.

11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Управление образования содействует деятельности работодателей и их представителей по соблюдению в соответствии с требованиями законодательства:

11.1.1. Прав и гарантий профсоюзных организаций, их выборных органов способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.

11.1.2. Сохранению сложившейся практики безналичной уплаты членских профсоюзных взносов при наличии письменного заявления члена профсоюза; не допускать случаев задержек перечисления профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов.

11.1.3. Включению представителей выборных органов профсоюзных организаций в состав соответствующих коллегиальных органов, органов управления образованием, образовательной организацией.

11.1.4. Предоставлению выборному органу территориальной организации Профсоюза независимо от численности работников бесплатно необходимого помещения отвечающего санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченного отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

11.1.5. Осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Областной организации Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

11.1.6. Беспрепятственному посещению представителями выборных профсоюзных органов образовательных организаций, в которых работают члены

Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

11.1.7. Предоставлению профсоюзным органам по их запросу информации, сведений и разъяснений по вопросам условий труда и быта, оплаты труда, организации общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

11.2. Стороны:

11.2.1. Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

11.2.2. Подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

11.2.3. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются ежемесячные выплаты (доплаты) за дополнительно возложенные обязанности в размере от 5 до 15% - за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и др.

11.2.4. Ходатайствуют о представлении к наградам Нижегородской области выборных профсоюзных работников и актива.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе связанных с тем, что:

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, собраний, а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, соглашением, коллективным договором.

11.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учётом положений Соглашения.

12. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Текст настоящего Соглашения доводится территориальной организацией Профсоюза до сведения руководителей образовательных учреждений и до сведения первичных профсоюзных организаций, членов профсоюза.

12.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения, м социальной поддержки, предусмотренных коллективными договорами учреждений.

12.3. Информация сторон о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения образовательных организаций и первичных организаций Профсоюза.

12.4. Ход реализации, итоги выполнения Соглашения регулярно освещают сторонами в сети Интернет на сайте Управления образования – <http://uobrpravlovo.ru/>, рубрике Профсоюз.

Приложение №

ПОЛОЖЕНИЕ

о постоянной комиссии по заключению и контролю за выполнением отраслевого территориального Соглашения

1. Общие положения.

1.1. Постоянная двусторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением отраслевого территориального Соглашения (далее - Соглашение) создается на основе постановлений и приказов, принимаемых сторонами.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в отрасли образования Павловского муниципального округа.

1.3. В комиссию входят представители:

- управления образования и молодежной политики администрации Павловского муниципального округа;

- территориальной организации Профсоюза

1.4. Состав комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положением об управлении образования и молодежной политики администрации Павловского муниципального округа и настоящим Положением.

1.6. Комиссия действует в течение всего срока действия Соглашения.

2. Цели и задачи комиссии.

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по вопросам социальной политики в отрасли образования Павловского муниципального округа.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка Соглашения и осуществление контроля за его выполнением;

- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Соглашения;

- недопущение в Соглашении ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации и Павловского муниципального округа;

- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере территориальной системы образования;

- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права комиссии:

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;

- осуществлять контроль за выполнением Соглашения;

- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей

и специалистов управления образования, профсоюзов, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение Соглашения.

4. Организация деятельности комиссии.

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний по мере необходимости.

4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее сопредседатели.

4.3. Сопредседатели комиссии избираются (назначаются) сторонами самостоятельно из числа членов комиссии и проводят её заседания.

4.4. Материалы заседаний комиссии оформляются в форме решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.5. Заседания комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов комиссии.

4.6. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании её членов.

4.7. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно информируют сопредседателей.