Глава Каслинского
муниципального района

_____ И.В.Колышев

«28» декабря 2024 г

Начальник Управления
образования администрации
Каслинского муниципального
района

_____ Т.А. Голунова

«28» декабря 2024 г

Председатель Каслинской
городской организации
Профсоюза работников народного
образования и науки

_____Л.П.Приходько

«28» декабря 2024 г

ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ КАСЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ КАСЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА И ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ КАСЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

НА 2025-2027 ГОДЫ

г. Касли, 2024 год

Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между Администрацией Каслинского муниципального района (далее – Администрация) в лице Главы Колышева И.В., Управлением образования Администрации Каслинского муниципального района (далее - Управление образования) в лице начальника Голуновой Т.А. и территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования Каслинского муниципального района (далее - Профсоюз) в лице председателя Приходько Л.П., далее совместно именуемые Стороны, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.2. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательных организаций.

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1. Профсоюз является полномочным представителем работников при разработке и заключении отраслевого Соглашения, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальным льготам и компенсациям, другим вопросам в пределах их компетенции.

1.3.2. Действие Соглашения распространяется на всех работников организаций и их работодателей, где существуют профсоюзные организации.

1.4. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, рекомендуют заключить коллективные договоры в образовательных организациях Каслинского муниципального района и обязуются оказывать коллективам содействие в развитии социального партнерства.

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

1.6. Соглашение не ограничивает прав работодателей организаций образования в предоставлении работникам дополнительных по сравнению с действующим законодательством РФ социально-трудовых гарантий и компенсаций, определенных коллективными договорами, при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.7. В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации, Соглашение заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения прекратить выполнение принятых обязательств или объявить о прекращении действия Соглашения в одностороннем порядке.

1.10. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-экономическим вопросам в системе образования района, ходе выполнения Соглашения.

1.11. В период действия Соглашения стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства РФ, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

1.12. Принятые сторонами обязательства переходят к их правопреемникам в течение срока действия принятого Соглашения.

1.13. Стороны совместно подводят итоги выполнения Соглашения, на заседаниях отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.14. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Администрация и Управление образования доводит текст Соглашения и изменений к нему до организаций, районная организация Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения размещается на официальных сайтах Администрации Каслинского муниципального района, Управления образования и Профсоюза в двухнедельный срок после его подписания.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

2.1.2. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций принимать совместно с выборными профсоюзными органами.

2.1.3. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе комиссий по их урегулированию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.4. Вносить предложения по определению рейтинга организаций, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень

развития социального партнерства: наличие первичной профсоюзной организации и коллективного договора, его эффективность.

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

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

2.2. Управление образования:

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

2.2.2. Организует повышение квалификации и переподготовку педагогических и руководящих работников организаций.

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

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

2.2.5. Направляет на рассмотрение Профсоюза решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. В целях повышения уровня жизни работников системы образования обращается в органы государственной власти и органы местного самоуправления для решения социально-экономических вопросов, в том числе:

- надлежащего исполнения Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
- увеличения размера оклада (ставки заработной платы);
- увеличения нормативных затрат на содержание организаций;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам организаций;

- выделение средств на прохождение работниками медицинских осмотров и реализацию программ по оздоровлению работников отрасли;

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

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

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

2.3.4. Взаимодействует с представительными органами местного самоуправления в разработке предложений по социальной поддержке и социальной защищённости работников образовательных организаций.

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

2.3.6. Обеспечивает участие своих представителей в процедуре аттестации педагогических работников.

2.3.7. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

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

2.4. Стороны Соглашения рекомендуют руководителям образовательных организаций:

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

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

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций

заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, и коллективным договором, являются недействительными и применению не подлежат.

3.1.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

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

3.1.6. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации: статьей 81 части 1 пунктами 2, 3, 5 производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.7. По вопросу занятости работников образовательных организаций содействовать соблюдению прав и гарантий работников, обеспечивающих их занятость и реализацию права на труд.

3.1.8. В целях предотвращения причин 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 связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) рекомендуется предусмотреть в коллективном договоре выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

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

3.1.10. Рекомендовать работодателям при прекращении трудового договора с работником, достигшим пенсионного возраста, при увольнении по собственному желанию производить ему компенсационную выплату в размере не менее одного среднего месячного заработка при наличии экономии фонда заработной платы.

3.1.11. Трудовой договор с руководителями организаций заключается на срок, установленный соглашением сторон.

3.1.12. Предоставление преподавательской работы педагогическим и руководящим работникам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2. Администрация, Управление образования обязуются:

3.2.1. Не вводить режим работы образовательных организаций, ведущий к ухудшению условий, уменьшению занятости и оплаты труда работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ.

3.2.2. Предоставлять право на переподготовку и повышение квалификации каждому педагогическому работнику и предусмотреть необходимые для этих целей финансовые средства.

3.2.3. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательной организации.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.1.1.В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических

работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22 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».

4.1.2. Рабочее время педагогических работников состоит из:

- нормируемой части, которая определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием. Нормируемая часть - выполнение преподавательской работы регулируется расписанием занятий;

- части рабочего времени, не конкретизированной по количеству часов, вытекающей из должностных обязанностей, предусмотренных уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифными квалификационными характеристиками, регулируемой графиками и планами работы, в том числе, личными планами педагогических работников.

4.1.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

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

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.124-125).

4.2.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части по соглашению сторон между работником и работодателем.

4.2.3. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством РФ, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3. Стороны договорились:

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

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

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

4.3.3. Предоставлять по желанию работников образовательных организаций длительный отпуск сроком до одного года за каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности, в соответствии с порядком, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда, стороны договорились приоритетными направлениями действия Соглашения считать улучшение условий оплаты труда работников организаций, в том числе проведение мероприятий по повышению размера оплаты труда и осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

Челябинской области, иными актами.

5.2.3. При установлении выплат в локальных нормативных актах организации учитывают отнесение:

к выплатам компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

- к выплатам стимулирующего характера:

характеризующие результаты труда работников учреждения:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы,
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;

характеризующие индивидуальные характеристики работников учреждения:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания,
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет,
- надбавки молодым специалистам,
- надбавки специалистам за работу в сельских населенных пунктах Каслинского муниципального района в размере до 25% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенным постановлением администрации Каслинского муниципального района.

5.3. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

5.3.1. Установление и изменение системы оплаты труда работников организаций осуществляется с учетом:

а) достигнутого уровня оплаты труда;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

д) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

е) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

ж) порядка аттестации работников организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

з) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

5.3.2. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

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

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

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

5.3.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки части оклада (должностного оклада), рассчитанного 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.

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

5.3.8. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с

письменного согласия работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению работодателя.

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

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Порядок, размеры и условия оплаты труда работников, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, независимо от источников финансирования, регулируются положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются учредителем.

5.4.2. Не допускать выплату заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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

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

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

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

5.4.6. При выплате заработной платы работодатели обязаны в расчетных листках извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний.

5.4.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, 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 могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. Проводить мониторинг оплаты труда с последующим рассмотрением итогов на совместном заседании Управления образования и президиума Профсоюза.

5.5.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям:

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет средств организаций и конкретизировать их размеры в коллективных договорах и (или) локальных нормативных актах организаций;

5.5.3. Производить своевременную выплату заработной платы работникам образовательных организаций за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в дату, установленную коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

5.5.4. Нести ответственность за допущенную задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, и другими нормативными актами. В случае задержки выдачи заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

5.5.5. Рекомендовать образовательным организациям:

- включать в коллективные договоры условие о сохранении за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового Кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

- относить к компенсационным выплатам за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными методическими секциями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- наполняемость классов, групп, установленных Типовыми положениями об образовательных организациях с учетом санитарных правил и норм, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется установлением

соответствующей доплаты. Размеры таких доплат организация определяет самостоятельно в пределах средств, выделенных на оплату труда, что фиксируется в коллективном договоре, локальных актах.

- устанавливать оплату труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, исключительно за счет средств, предусмотренных на эти цели.

5.5.6. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников организаций, установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

6.1. Управление образования в пределах своей компетенции:

6.1.1. Осуществляет руководство и контроль условий и охраны труда в организациях.

6.1.2. Содействует созданию служб охраны труда, а также введению должностей специалистов по охране труда в организациях, численность работающих в которых превышает 50 человек.

6.1.3. Рекомендует муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования, проводить обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций.

6.2. Профсоюз:

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

6.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов.

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

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

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

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

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

6.2.9. Организует проведение смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», Дней охраны труда.

6.2.10. Организует проведение комплексных, целевых проверок организаций, в которых есть члены профсоюза, по вопросам охраны труда с последующим заслушиванием отчетов руководителей этих учреждений на заседаниях отраслевой комиссии.

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

6.3. Стороны рекомендуют руководителям организаций:

6.3.1. Участвовать в подготовке и заключении соглашений по охране труда.

6.3.2. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3.3. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда в соответствии с, Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда», медицинских осмотров работников, соблюдение нормативных требований (СанПиН) по обеспечению температурного режима в рабочих помещениях (при температуре +28,5 градусов рабочее время сокращается на 1 час, +29 – на 2 часа, +30 – на 3 часа, +30,5 – на 4 часа).

6.3.4. Использовать в соответствии с Федеральным законом от 27.11.2023 г. № 542-ФЗ «О бюджете Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов» в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий охраны труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

6.3.5. Разработать Положение о системе управления охраной труда в каждой организации и провести системный анализ профессиональных рисков, которым подвергаются работники и обучающиеся образовательных организаций.

6.3.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

6.3.7. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

6.3.8. Обеспечивать обучение работников Правилам технической эксплуатации электроустановок, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.3.9. Обеспечивать проведение инструктажей по охране труда в организациях. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников всех образовательных организаций.

VII. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Не допускать при проведении структурных преобразований в организациях экономически и социально необоснованные сокращения работников.

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

7.1.3. Считать критериями массового увольнения работников учреждений:

- ликвидацию организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

1)20 и более человек в течение 30 дней;

2)60 и более человек в течение 60 дней;

3)100 и более человек в течение 90 дней;

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

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

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

7.1.6. Совместно проводить работу по разъяснению работникам отрасли пенсионного законодательства РФ, их прав и возможностей.

7.2. Администрация и Управление образования:

7.2.1. Информирует Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их

количестве, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

7.3. Профсоюз:

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

7.3.2. Оказывает бесплатную консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

7.3.3. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест, принимает меры по защите прав работников, в том числе, предоставлению им гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ при высвобождении.

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

7.3.5. Вносит при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращений.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

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

8.1.1. Предоставление работникам, членам профсоюза, отпуска без сохранения заработной платы по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- родителям выпускников в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;

8.1.2. Предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска до 5-ти календарных дней (ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.1.3. Предоставление председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Стороны исходят из того, что:

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

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.3. Стороны подтверждают:

8.3.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

8.4.1. Выплату заработной платы работникам не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы определяются

коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором.

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

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

8.5. Профсоюз:

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

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

8.6. Стороны осуществляют контроль предоставления социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

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

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Председателям профсоюзных организаций и членам комиссий профкома предоставлять свободное от работы время для участия в общественной работе.

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

9.3. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производит:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очерёдности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно–эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.4. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производит:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почётных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписаний занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

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

9.6. Учредитель обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем организации законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и

сообщить профсоюзному комитету о результатах его рассмотрения в месячный срок.

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

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

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

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

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

9.8. Обязательному согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с коллективным договором подлежат:

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

Стороны рекомендуют:

- учитывать значимость работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при их поощрении;

- устанавливать надбавки работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательной организации и (или) закрепляется в коллективном договоре.

X. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

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

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

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

10.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Сторон и доводится до сведения образовательных организаций района, управления образования, первичных организаций Профсоюза.

10.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

10.5. Настоящее Соглашение заключено сроком на 3 года и может быть пролонгировано на новый срок по взаимному согласию сторон.