

Начальник управления образования
Администрации города Иванова



/Е.А.Юферова/
2016 г.

Председатель Ивановской городской
организации профсоюза образования



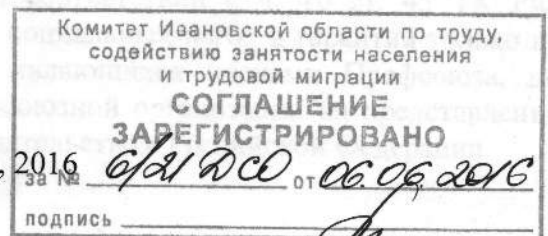
/В.Ю.Зеленина/
2016 г.

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ
на 2016 – 2019 годы**

Юридический адрес:
153000, г. Иваново
пл. Революции, д. 6
тел. 30-86-52
e-mail:office@ivedu.ru
<http://www.ivedu.ru>

Юридический адрес:
153002, г. Иваново,
пр. Ленина, д. 92, к. 60
тел. 30-03-54
e-mail:gkprof37@mail.ru
<http://www.gkprof37.ru>

г. Иваново, 2016



I. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2016-2019 годы (далее - Соглашение) заключено на городском уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных учреждений.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образования.

Соглашение распространяется на всех работодателей и работников муниципальных образовательных учреждений города Иванова и иных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования Администрации города Иванова (далее – учреждения, образовательные учреждения).

Положения Соглашения обязательны для учреждений, на которые оно распространяется, и применяются при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законах от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Ивановской области от 08.06.2012 № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» (далее – ОЗ «О правах профессиональных союзов»), Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, Отраслевом соглашении по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2016-2018 г.г. (далее – Областное отраслевое соглашение) и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Ивановской области, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники образовательных учреждений в лице их полномочного представителя - Ивановской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава;

- работодатели – образовательные учреждения в лице их полномочного представителя – управления образования Администрации города Иванова (далее – Управление), действующего на основании Положения.

В тексте Соглашения равнозначно используются наименования профсоюзных органов, организаций Профсоюза (выборный профсоюзный орган городской организации, выборный орган первичной профсоюзной организации, профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, что закрепляется в коллективных договорах.

1.5. Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Стороны согласились с тем, что:

1.6.1. Соглашение является основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики, регулирующим социально-трудовые отношения и признают заключение коллективных договоров в учреждениях важнейшим условием для развития социального партнерства в учреждениях.

1.6.2. В учреждениях регулирование трудовых, социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения предусматриваются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 39 ТК РФ.

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

1.6.4. С учетом особенностей деятельности образовательного учреждения, его финансовых возможностей в коллективном договоре учреждения могут устанавливаться дополнительные меры по условиям труда, социальной поддержки, льготы и гарантии для работников, с указанием источников финансового обеспечения.

1.6.5. Положения Соглашения и коллективных договоров образовательных учреждений, улучшающие положение работников, применяются с даты, предусмотренной Соглашением, коллективным договором.

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

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

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений или дополнений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Соглашением. После получения соответствующего предложения одной из сторон переговоры сторон должны быть проведены в течение одного месяца.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, председателей профсоюзных организаций, работников учреждений.

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

1.6.9. Соглашение, коллективные договора в течение семи дней со дня подписания направляются на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет по труду).

1.6.10. До регистрации в Комитете по труду работодатель независимо от наличия профсоюзной организации в учреждении осуществляет уведомительную регистрацию коллективного договора в электронной базе Ивановского областного комитета профсоюза образования (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43).

1.7. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует три года.

1.8. Соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр – Управлению, один – Профсоюзу, один – Комитету по труду.

1.9. Управление доводит текст Соглашения и изменений и дополнений к нему до руководителей учреждений для его выполнения, Профсоюз – до председателей первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

Текст Соглашения, а также изменений и дополнений к нему, размещается на официальных сайтах Управления и Профсоюза.

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Управление и Профсоюз договорились:

2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.2. Обеспечивать возможность участия представителей сторон в заседаниях коллегии Управления и президиума городского комитета профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением.

2.1.3. Обеспечивать представителям Сторон возможность участия в рассмотрении вопросов, не включённых в Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

2.1.4. Представлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся социально-трудовых, экономических прав и профессиональных интересов работников учреждений.

2.2. Управление:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными муниципальными органами власти.

2.2.2. Информировует Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных программ в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.3. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.4. Обеспечивает участие Профсоюза при разработке и принятии проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности и по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными, региональными и муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Рекомендует образовательным учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения.

2.2.7. Способствует рассмотрению вопросов обеспечения работников образования местами в общежитиях либо компенсации оплаты за наём и аренду жилья.

2.2.8. Способствует обеспечению права на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

2.2.9. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в учреждениях.

2.3. Профсоюз

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

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

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

2.3.4. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в органы местного самоуправления с предложениями о принятии нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

2.3.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников образовательных учреждений.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных организаций в управлении учреждениями

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 согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих профсоюзных организаций.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия). Порядок деятельности Отраслевой комиссии определяется Положением об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение № 1 к Соглашению).

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в каждом образовательном учреждении на принципах законности, демократии, автономии образовательных учреждений, информационной открытости системы образования и учёта общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

3.1.5. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательных учреждений (управляющий, наблюдательный совет и др.), комиссий, деятельность которых связана с рассмотрением вопросов, касающихся социально-трудовых и экономических прав работников учреждений (комиссии по тарификации, по распределению стимулирующих выплат, по охране труда, по расследованию несчастных случаев и др.), в том числе, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

3.1.6. Учитывать при разработке предложений по осуществлению рейтинга учреждений в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, участие профсоюзных организаций в профсоюзных мероприятиях различного уровня.

3.1.7. Осуществлять награждение работников, выдвижение кандидатур на почетные звания с учетом мнения Профсоюза.

3.1.8. Проводить совместные плановые проверки учреждений по исполнению трудового законодательства, отраслевых соглашений, в т.ч. по состоянию охраны труда.

3.2. Управление (работодатели):

3.2.1. Обеспечивает условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

3.2.2. Заблаговременно информируют и учитывают мнение Профсоюза и положения настоящего Соглашения при подготовке и принятии приказов, распоряжений, касающихся изменений условий и оплаты труда работников (в том числе руководителей), распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера, премирования и других социально-экономических прав, затрагивающих права и интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.2.3. Выступают социальным партнером профсоюза при заключении и реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров.

3.2.4. Принимают меры по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, используя для этой цели механизм социального партнерства.

3.2.5. В целях обеспечения легитимности государственно-общественного управления учреждением содействуют созданию, функционированию и развитию первичных профсоюзных организаций в учреждениях.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Выступает инициатором заключения соглашений и коллективных договоров в учреждениях.

3.3.2. Разрабатывает предложения для включения в соглашения и коллективные договоры учреждений.

3.3.3. Оказывает методическую помощь учреждениям при разработке и заключении коллективных договоров.

3.3.4. Осуществляет контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений (территориальных, регионального отраслевого и иных).

3.3.5. Оказывает безвозмездную правовую и методическую помощь членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, при изменении организационно-правовой формы образовательных учреждений, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции.

3.3.6. Отстаивает интересы членов Профсоюза образования в правоохранительных органах.

3.3.7. Не организует проведение забастовок и иных акций протеста в отношении социальных партнеров по Соглашению в период его действия при условии выполнения взятых обязательств.

3.3.8. Продолжает работу по созданию новых первичных профсоюзных организаций в учреждениях.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Обеспечивают права работников на соблюдение работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально - трудовых прав работников образовательных учреждений.

4.1.2. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации работников, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников.

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

4.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

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

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 ТК РФ или иными федеральными законами.

4.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее – Программа).

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

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

4.2.5. Работники учреждений, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.6. **Управление (работодатели)** в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- 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 учреждении показателей и критериев.

4.2.7. Управление (работодатели) своевременно уведомляют работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера 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 своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

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

4.3. Управление (работодатели) обязаны в сфере трудовых отношений:

4.3.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3.2. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, только по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.4. Стороны договорились о том, что:

4.4.1. В целях повышения престижа педагогических профессий принимают участие во всероссийских, областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди руководителей, педагогических и других работников.

4.4.2. Предусматривать в коллективных договорах выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

4.4.3. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо условий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, обладают: работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии); педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – если оба супруга работают в образовательных учреждениях; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

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

4.5. Стороны согласились с тем, что:

4.5.1. При проведении аттестации педагогических работников руководствоваться приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Областным отраслевым соглашением.

4.5.2. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п. 22 Порядка проведения аттестации.

4.5.3. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

4.5.4. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

4.5.5. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 4.5.4 Соглашения, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель профсоюзного органа;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

4.5.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом учреждения.

Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом учреждения.

4.5.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

4.5.8. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1-года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет;
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

4.5.9. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения.

4.5.10. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно приложению № 2 Областного отраслевого соглашения).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом

имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в аттестационную комиссию Департамента образования Ивановской области с просьбой о разрешении конфликта.

4.5.11. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока.

4.6. Работодатели:

4.6.1. Принимают меры по оборудованию рабочих мест в соответствии со стандартами безопасности; подбору и расстановке персонала в соответствии с требованиями к уровню квалификации; нормированию труда, обеспечивающему эффективное использование рабочего времени, умственных и физических сил работника; социальному и экономическому стимулированию работников для обеспечения восстановления сил, здоровья и профессионального развития.

4.6.2. Принимают меры по недопущению требований от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6.3. Информируют:

- Профсоюз не менее чем за 2 месяца при принятии решения по сокращению численности или штата работников учреждений и возможном расторжении трудовых договоров с работниками;

- Профсоюз, Комитет по труду не позднее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;

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

4.7. Профсоюз:

4.7.1. Осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, охраны труда, социальных гарантий в соответствии с законодательством РФ;

- обеспечением занятости работников образования, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций.

4.7.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе за своевременностью выплаты заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды. Правовая инспекция профсоюзов взаимодействует с государственными органами надзора и контроля.

4.7.3. Организует и проводит обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда.

4.7.4. Контролирует предоставление работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и своевременную их оплату.

4.7.5. Обеспечивает оказание бесплатной методической и практической помощи членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции, отстаивают их интересы в органах суда и прокуратуры.

4.7.6. Предоставляет консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам прав работников в сфере труда и занятости, в том числе назначения досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны совместно способствуют совершенствованию условий труда и систем оплаты труда.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда работников учреждений Стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области и города Иванова.

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

5.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников образовательного учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

5.3.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- принятых федеральных, региональных, муниципальных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, Положений об оплате труда образовательных учреждений, Соглашений и коллективных договоров;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в управлении образовательным учреждением, общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- обеспечения реального уровня содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов

работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60%;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) в повышенном размере 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Данный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени всех работников образовательных учреждений, в том числе воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских пришкольных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором.

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

5.7.1. В целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий

труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.7.2. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных учреждений) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.7.3. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Закона № 426-ФЗ.

5.7.4. Размеры доплат за работу с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных учреждений.

5.7.5. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда (ст. 219 ТК РФ).

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

5.9. Стороны считают необходимым конкретизировать в каждом учреждении и фиксировать в коллективном договоре Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры доплат.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Проводить совместно

- мониторинг систем оплаты труда в учреждениях, включая размеры заработной платы работников, соотношение величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

- по итогам мониторинга разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.10.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям совершенствовать критерии оценки качества работы всех категорий работников образовательных учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

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

5.10.4. Применять утверждённый Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональные стандарты по мере их введения.

5.10.5. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, 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 бюджетных, автономных и казенных образовательных организациях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

5.10.6. Обмениваться оперативной информацией о задолженности по зарплате работникам учреждений и принимать меры по ее ликвидации.

5.10.7. Вменять работникам дополнительные виды работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, с письменного согласия работника за дополнительную плату. Порядок установления и размеры дополнительной оплаты утверждаются учреждением самостоятельно и закрепляются в коллективном и трудовом договоре с учетом нормативно-правовых актов и указанием источников финансового обеспечения.

5.10.8. Распределять стимулирующие выплаты работникам по результатам труда (в т.ч. премии) Управляющим советом учреждения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа по представлению руководителем учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников.

Управляющий совет учреждения создает специальную комиссию по распределению стимулирующих выплат работникам для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников. Порядок рассмотрения комиссией учреждения вопроса о стимулировании работников, выделении материальной помощи устанавливаются соответствующими положениями.

Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника.

Руководитель учреждения обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга.

Приказы об установлении стимулирующих выплат (в т.ч. премий) издаются с учетом мнения профсоюза в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

5.11. Стороны:

5.11.1. Регулярно проводят анализ уровня оплаты труда работников образовательных учреждений.

5.11.2. Принимают меры по повышению ответственности работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

5.12. Стороны считают обязательным включать в соглашения, коллективные договоры пункты об обязанности работодателя:

5.12.1. Производить оплату труда педагогических работников учреждений за время осенних, зимних, весенних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.12.2. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.12.3. Зарботную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективными договорами учреждений, трудовыми договорами и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12.4. В письменной форме извещать каждого работника образовательного учреждения о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

5.12.5. Зарботная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитной организации на наиболее выгодных для работников условиях.

5.13. Стороны рекомендуют работодателям:

5.13.1. Предусмотреть в коллективном договоре обеспечение занятости работников во время карантинов, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, производя в полном объеме выплату заработной платы.

5.13.2. Закреплять в коллективных договорах сохранение заработной платы в полном размере 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 ст. 142 ТК РФ, что закрепляется в коллективных договорах.

5.13.3. Предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников либо дополнительные дни отдыха за осуществление педагогическими работниками разработки рабочих программ.

5.14. Работодатели:

5.14.1. Обеспечивают своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

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

Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, данным Соглашением и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5.14.2. Обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

5.14.3. Закрепляют в коллективных договорах учреждений:

- размеры выплат компенсационного характера;
- порядок определения выплат стимулирующего характера и критерии их установления.

5.14.4. Осуществляют полную и своевременную уплату налогов и перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускают образования задолженности по заработной плате.

5.15. Профсоюз:

5.15.1. Участвует в установлении систем оплаты труда.

5.15.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

5.15.3. Взаимодействует с государственными органами надзора и контроля по вопросам исполнения работодателями трудового законодательства РФ и настоящего Соглашения.

VI. 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 работников учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к коллективному договору учреждения.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

6.1.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

6.1.5. В каникулярный период администрация вправе привлекать педагогических работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, по особому графику.

6.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (групп).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного абзацами третьим и четвертым настоящего пункта.

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

Предварительная работа по распределению объема учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

При установлении учебной нагрузки учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предмета в классах.

6.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному приказу руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или 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.

6.1.8. 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 ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- в течение двух лет подряд;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не

была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закрепить преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.9. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере.

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

6.1.10. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск матерям (отцам), в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей в любое время по их желанию.

6.1.11. С учетом специфики работы образовательных учреждений предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

6.1.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, 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 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.

6.1.13. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников сохранять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.2.3. Предоставлять руководителям и работникам образовательных учреждений с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;
- рождение ребенка - не менее 1 рабочего дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дней;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - не менее 2 рабочих дней в год в удобное для работника время;
- председателям первичных организаций профсоюза - не менее 4 рабочих дней;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – не менее 2 рабочих дней;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – не менее 2 рабочих дней;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения;
- руководителям и работникам образовательных учреждений, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - не менее 2 рабочих дней.

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо по согласованию сторон предоставляется в иное время.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков.

В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

VII. Охрана труда и здоровья работников

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.1.2. Создают в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.3. Разрабатывают планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков.

7.1.4. Обобщают и распространяют передовой опыт по улучшению условий и охраны труда.

7.1.5. Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателей, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по приемке образовательных учреждений при вводе в эксплуатацию и к новому учебному году.

7.1.6. Содействуют проведению специальной оценки условий труда рабочих мест по графикам учреждений, введению новых рабочих мест с обязательным проведением специальной оценки условий труда.

7.1.7. Осуществляют постоянный контроль за:

- а) соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждениях образования;
- в) обучением и проверкой знаний по охране труда работников и работодателей.

7.2. Управление:

7.2.1. Информировать Профсоюз в течение первого, после очередного календарного года, месяца о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде в учреждениях, причинах несчастных случаев, выделении средств учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2.2. Обеспечивает выполнение первоочередных мер по улучшению условий, охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений учреждений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации, соответствия требованиям пожарной безопасности, санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.2.3. Обеспечивает своевременное информирование учреждений об изменениях в нормативно-правовой базе по вопросам охраны труда.

7.2.4. Проводит мониторинг условий и охраны труда в образовательных учреждениях.

7.3. Работодатель:

7.3.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 212 ТК РФ), разработанной на основании регионального стандарта «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях», утвержденного Постановлением Президиума областного комитета профсоюза образования и науки от 29.05.2013 № 10, методических рекомендаций по организации системы управления охраной труда в образовательных организациях, утвержденных приказом Департамента № 1255-о от 09.07.2015.

7.3.2. Организует разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ, а также кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений учреждений повышенной опасности и утверждает их по согласованию с Профсоюзом.

7.3.3. Организует за счет средств соответствующих бюджетов обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников согласно ст. 225 ТК РФ.

7.3.4. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, являющемся приложением к коллективному договору.

7.3.5. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.3.6. Расследует с участием профсоюза несчастные случаи, произошедшие с работниками. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работающими.

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

7.3.8. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора, технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3.9. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда. Списки профессий и должностей на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационные выплаты, их

порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.3.10. Организует качественное проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Закона № 426-ФЗ. Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

7.3.11. Вводит должность специалиста по охране труда в учреждениях с численностью работников, превышающих 50 человек в соответствии со ст. 217 ТК РФ, а если численность работников не превышает 50 человек, то функции специалиста по охране труда осуществляют руководитель Учреждения, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

7.3.12. Осуществляет меры по организации отдыха работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.3.12. Перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

7.3.13. Обеспечивает безопасные условия труда работников, а также наличие санитарно-бытовых помещений в соответствии с санитарными нормами и правилами.

7.3.14. Обеспечивает выполнение предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.3.15. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.3.16. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с федеральным законодательством о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год.

7.3.17. Обеспечивает учреждение аптечкой для оказания первой помощи работникам в коллектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

7.4. Профсоюз

7.4.1. Создает городскую внештатную техническую инспекцию труда Профсоюза (на общественных началах), члены которой наделяются полномочиями, предусмотренными городским положением о внештатном техническом инспекторе Профсоюза.

7.4.2. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в образовательных учреждениях.

7.4.3. Взаимодействует с территориальными органами федеральных органов государственной и исполнительной власти, осуществляющими надзор и контроль по соблюдению трудового законодательства в области охраны труда.

7.4.4. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

7.4.5. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев в учреждениях и профессиональных заболеваний в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве.

7.4.6. Иницирует внесение изменений и дополнений в раздел "Условия и охрана труда" в коллективные договоры учреждений.

7.4.7. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников в учреждениях образования по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

7.4.8. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.4.9. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

7.4.10. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.

7.4.11. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов Профсоюза по вопросам охраны труда.

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

7.4.13. Способствует участию учреждений в областном смотре-конкурсе на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Ивановской области".

7.4.14. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ "О профсоюзах".

VIII. Защита социально-трудовых прав молодежи

8.1. Стороны совместно:

8.1.1. Считают приоритетным следующие направления по реализации молодежной политики в учреждениях:

- проведение работы с молодежью с целью привлечения, адаптации и закрепления их в учреждениях;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

8.1.2. Содействуют работе совета молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых учителей.

8.2. Управление способствует:

8.2.1. Оказанию помощи молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

8.2.2. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 30.10.2013 № 2370 «Об утверждении муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» в рамках реализации специальной подпрограммы «Поддержка молодых специалистов» Управление предоставляет ежемесячные и единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера молодым специалистам учреждений:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера молодым специалистам с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;

- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации молодых специалистов.

8.3. Работодатели:

8.3.1. Способствуют развитию наставничества, закреплению наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми

специалистами. Предусматривает доплату наставникам в размере, определенном коллективным договором.

8.3.2. Способствуют повышению квалификации молодых работников, повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

8.3.3. При наличии финансовых возможностей предусматривают в коллективных договорах:

- оказание материальной помощи при первом бракосочетании работника в размере, определенном коллективным договором.

- оказание материальной помощи при рождении ребенка в размере, определенном коллективным договором.

- иные дополнительные формы поддержки труда молодых педагогических работников в течение первых трех лет педагогической работы.

Размеры выплат конкретизируются в коллективном договоре.

8.4. Профсоюзы:

8.4.1. Вносят предложения в местные органы власти по принятию нормативных правовых актов по вопросам защиты трудовых прав и социальной поддержки молодежи.

8.4.2. Проявляют внимание к социально-экономическим проблемам молодежи и добиваются их решения.

8.4.3. Проводят политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением социально-трудовых прав и интересов.

8.4.4. Согласовывают с работодателями дополнительные гарантии для молодежи.

8.4.5. Способствуют участию молодежи в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях образовательного учреждения, городской и областной организаций профсоюза образования.

IX. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

9.1. Права и гарантии деятельности городской и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, ФЗ "О профсоюзах", ОЗ «О правах профессиональных союзов», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, городским трехсторонним Соглашением между Администрацией города Иванова, Ивановским городским объединением работодателей «Ивановский городской координационный Союз предпринимателей» и координационным советом организаций профсоюзов города Иванова на период 2011 – 2016 гг., областным отраслевым соглашением, настоящим Соглашением и коллективными договорами учреждений.

9.2. Управление (работодатели):

9.2.1. Способствуют созданию, функционированию и развитию первичных профсоюзных организаций в учреждениях, соблюдают права и гарантии Профсоюза.

Поддерживают создание первичных профсоюзных организаций и обеспечивают условия для уставной деятельности их выборных органов. Содействуют профессиональным союзам в их деятельности и не допускают случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

9.2.2. В соответствии со ст. 28 ФЗ «О профсоюзах» и ст. 377 ТК РФ предоставляют Ивановскому горкому профсоюза образования, профсоюзам учреждений:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций, Президиумов, собраний;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте Управления образования, учреждений;

- необходимые нормативные документы;

- обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений;

- создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборных органов;

— безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства.

9.2.3. Не препятствуют работникам аппарата городской и областной организаций профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения образования и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст. 11, 17 ФЗ "О профсоюзах" для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

9.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, согласно Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ.

Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячное перечисление на счет городской профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые определил профком и закрепил в коллективном договоре.

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

9.2.7. Своевременно рассматривают представления профсоюзных органов о нарушениях трудового законодательства, принимают меры по устранению нарушений.

9.2.8. Несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение законодательства о профсоюзах.

По требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, при нарушении им законодательства о профсоюзах, невыполнении своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

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

9.3.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Увольнение по п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия президиума городской организации профсоюза образования, а увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только с учетом мотивированного мнения президиума городской организации профсоюза образования.

9.3.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.3.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.3.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.3.5. Председатели первичных организаций профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, внештатные

правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на, время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 8 рабочих часов.

9.3.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнерства.

9.3.7. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в общественно-государственном управлении образовательными учреждениями установить стимулирующие выплаты:

- председателям первичных профсоюзных организаций в размерах, установленных коллективным договором, но не менее 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (статья 31, 37 ТК РФ), - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 377 ТК РФ);

- уполномоченным по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 53 ТК РФ).

9.3.8. 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 учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.3.9. Органы Профсоюза, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

9.4. Стороны договорились, что

9.4.1. Работодатель запрашивает мотивированное мнение профсоюзной организации при:

- принятии локальных нормативных актов, предусмотренных Соглашением, коллективным договором (ст.8 ТК РФ);

- утверждении должностных инструкций работников;

- введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);

- установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);

- определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ);

- разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);

- предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ);

- установлении размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
- предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
- утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) - ст. 135 ТК РФ;
- утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- решении о применении режима гибкого рабочего времени (постановление Госкомтруда СССР №162, ВЦСПС №12-55 от 30.05.1985);
- поощрении работников учреждения (постановление Госкомтруда СССР № 213 от 20.07.1984).

Указанный перечень не является исчерпывающим. Коллективным договором или дополнительным соглашением могут быть установлены иные случаи учета мнения профсоюзного органа.

9.4.2. Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации производится в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ.

X. Контроль за выполнением Соглашения

10.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также Комитетом по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Соглашения.

10.2. Ежегодно (ноябрь-декабрь) на заседании Отраслевой комиссии рассматривается информация о выполнении Соглашения, которая доводится до сведения учреждений, первичных организаций Профсоюза, а также разрабатывается и утверждается план мероприятий по выполнению Соглашения на следующий год с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление

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

М4. Споры, возникающие между Сторонами Соглашения при его реализации, подлежат урегулированию путем переговоров или разрешаются в судебном порядке.

Приложение № 1
к Соглашению по регулированию
социально-трудовых и связанных с ними
экономических отношений на 2016-2019 годы

Положение
Об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия) действует в соответствии с законодательными актами РФ, регулирующими отношения социального партнерства, ТК РФ.

1.2. Принципы деятельности Комиссии:

- равенство и учет интересов сторон;
- автономность сторон;
- равенство представительств;
- равноправие сторон;
- регулярность проведения консультаций и переговоров;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- систематичность контроля за выполнением принятых сторонами соглашений;
- ответственность сторон.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия формируется из равного числа представителей управления образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организации профсоюза работников народного образования и науки, образующих соответственно стороны Комиссии.

2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.

2.3. Члены Комиссии от каждой из сторон определяются сторонами самостоятельно.

2.4. Срок полномочий комиссии определяется сторонами.

2.5. Комиссия может создавать рабочие группы.

3. Задачи Комиссии

3.1. Подготовка проекта Соглашения, проведение переговоров по его заключению, внесению изменений и дополнений в Соглашение.

3.2. Практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров.

3.3. Осуществление контроля за выполнением Соглашения, коллективных договоров.

3.4. Содействие разрешению разногласий по поводу заключения, внесения изменений и дополнений, реализации Соглашения, коллективных договоров.

3.5. Разработка и утверждение плана мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

4. Права Комиссии

4.1. Вносить предложения в соответствующие контролирующие органы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих соглашения, коллективные договоры.

4.2. Получать информацию и материалы, необходимые для подготовки проекта Соглашения, организации контроля за его выполнением, а также ведения переговоров.

4.3. Направлять в порядке, не противоречащем действующему законодательству, своих членов в образовательные учреждения города Иванова для ознакомления с ходом дел и необходимыми материалами, касающимися реализации коллективных договоров, заключенных в рамках социального партнерства.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Заседания Комиссии проводятся по необходимости, но не реже, чем один раз в год.

5.2. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания сопредседатели.

5.3. Тематика заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений сторон.

5.4. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Комиссии.

5.5. В случае предложения одной из сторон о проведении заседания Комиссии оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии сторон.

5.6. Вопросы для рассмотрения Комиссией готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон.

5.7. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует две трети ее членов от каждой стороны.

5.8. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается большинством голосов участвующих в заседании представителей от каждой из сторон.

Решение Комиссии обязательно для исполнения каждой из сторон.

5.9. Заседание Комиссии оформляется протоколом.

6. Порядок проведения переговоров по заключению Соглашения, внесению изменений и дополнений

6.1. Переговоры проводятся на основе подготовленного проекта Соглашения с учетом поступивших предложений от всех сторон.

6.2. Замечания к проекту Соглашения оформляются в письменном виде и должны содержать номер пункта, к которому они относятся, точно сформулированную суть вносимого предложения (исключить, изменить ответственную сторону (на какую), перенести в другой раздел (какой), изменить редакцию (точная формулировка новой редакции)).

6.3. По представленным замечаниям формируется протокол разногласий, если не найдено согласованного решения.

6.4. Протокол разногласий должен содержать номер пункта, по которому возникли разногласия, и предлагаемые редакции с указанием сторон, их сформулировавших.

7. Контроль за исполнением решений Комиссии

7.1. Контроль за выполнением Соглашения и принятых Комиссией решений осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

7.2. Не менее одного раза в год на рассмотрение Комиссии выносятся вопросы об исполнении Соглашения и принятых Комиссией решений.

Пронумеровано и скреплено на 28 листах

Начальник управления образования
Администрации города Иванова

Е.А. Юферова



Председатель Ивановской городской
организации профсоюзов образования

В.Ю. Зеленина

