

Березниковская территориальная организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации

Лав
А.В. Каргапольцева
«19 декабря» 2022 г.



Управление образования
Администрации города Березники

Моисеев
А.О. Моисеев
«25 декабря» 2022 г.



СОГЛАШЕНИЕ

**«О взаимодействии в области социально-трудовых
отношений и социальной защиты работников образования
города Березники на 2023-2025 годы»**

Муниципальное образование «Город Березники»
Пермского края

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы (далее-Соглашение) заключено между управлением образования Администрации города Березники и Березниковской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования, определяя условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образовательных организаций муниципального образования «Город Березники» Пермского края.

1.3. Соглашение направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Город Березники» Пермского края (далее – учреждения образования), защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

1.4. Участниками (Сторонами) Соглашения являются:

1.4.1. Березниковская территориальная организация Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) от имени работников;

1.4.2. Управление образования администрации города Березники (далее – Управление образования) от имени работодателей и их представителей.

Действие Соглашения распространяется на управление образования администрации муниципального образования «Город Березники» Пермского края, образовательные организации, первичные профсоюзные организации Березниковской территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Профсоюз, первичные организации Профсоюза в лице их выборных органов выступают в качестве полномочных представителей работников образовательных организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.

1.6. В образовательных организациях, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.7. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров, эффективных контрактов (трудовых договоров) с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем переговоров и заключения коллективных договоров. Настоящее Соглашение и коллективные договоры устанавливают условия труда, а также меры социальной поддержки, связанные с территориальными особенностями и финансовыми возможностями образовательных организаций. Коллективные договоры не могут содержать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.9. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также нарушающиеся иные, предусмотренные Соглашением обязательства, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

1.11. В Соглашение могут быть внесены изменения и дополнения по согласованию Сторон. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников образовательных организаций.

1.12. В случае реорганизации Сторон Соглашения, коллективных договоров права и обязательства сторон по настоящему Соглашению, коллективным договорам переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения новых соглашений, коллективных договоров или внесения в них изменений и дополнений.

1.13. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Соглашения и коллективных договоров образовательных организаций. Ежегодно на своих форумах (совещания, аппаратные совещания, президиумы РК профсоюза и др.) Стороны Соглашения заслушивают ряд организаций по ходу выполнения коллективных договоров и Соглашения.

Стороны согласились с тем, что ход реализации, итоги выполнения этих локальных актов должны освещаться на собраниях, официальных сайтах учреждений образования, управления образования, средствах массовой информации.

1.14. Соглашение состоит из основного текста и Приложения к нему, являющегося неотъемлемой частью данного Соглашения.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. В целях развития социального партнерства **Стороны обязуются:**

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

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизм социального партнерства на муниципальном и институциональном уровнях для эффективного решения социально-экономических проблем работников образования.

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства. Проводить предварительное обсуждение на заседаниях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования проектов нормативных правовых актов по вопросам социально-трудовых отношений.

2.1.4. Содействовать повышению эффективности применения Соглашения и коллективных договоров учреждений.

2.1.5. Осуществлять мониторинг, обобщение опыта заключения и действия отраслевых соглашений, настоящего Соглашения и коллективных договоров учреждений, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательных организаций, совершенствования ведомственной и локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.8. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения, коллективных договоров в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения, коллективных договоров и их выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.9. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также снижения социальной напряженности в коллективах работников образовательных организаций.

2.1.10. Способствовать созданию в образовательных организациях комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в случае обращения работников или руководителя учреждения.

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

2.1.12. Представлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.2. **Стороны согласились**, что коллективные договоры работников и работодателей в лице их представителей заключаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст. 40-44).

2.3 Управление образования:

2.3.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке, обсуждении и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования, для чего предоставляет Профсоюзу проекты нормативно-правовых актов в недельный срок после их разработки.

2.3.2. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации или ликвидации образовательной организации и другую необходимую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Способствует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателями на принципах социального партнерства.

2.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза отрасли в судебных, государственных, муниципальных и других органах.

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателями норм трудового права.

2.4.4. Используя право Профсоюза РФ, обращается в управление образования, в краевые и муниципальные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

2.4.5. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Соглашения на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

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

2.5. **Стороны договорились** о том, что аттестация работников проводится при участии представителей соответствующих профсоюзных органов в составе соответствующих аттестационных комиссий.

III. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. В целях обеспечения стабильности функционирования и развития системы образования муниципального образования «Город Березники» Пермского края **Стороны договорились:**

3.1.1. способствовать развитию приоритетных направлений отрасли образования, повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников образования на рынке труда.

3.1.2. осуществлять согласованные действия по реализации законодательных и иных нормативных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования.

3.1.3. вырабатывать согласованные предложения по усилению мер социальной поддержки работников для внесения их в установленном порядке в органы краевой и муниципальной власти и управления.

3.1.4. проводить совместные встречи, обучающие семинары по всем направлениям развития образования.

3.2. Стороны добиваются:

3.2.1. обеспечения необходимого объёма финансирования всех учреждений образования;

3.2.2. соответствия размеров средней заработной платы работников образования до обозначенных Указами Президента РФ;

3.2.3. повышения заработной платы других работников отрасли образования, не включённых в Указы Президента РФ;

3.2.4. принятия нормативных правовых актов по оплате труда с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

3.2.5. недопущения снижения действующих размеров и условий оплаты труда работников образовательных организаций, уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций при принятии нормативных правовых актов;

3.2.6. целевого использования средств, выделяемых из бюджета на образование, в том числе на выплату заработной платы, социальную поддержку, обращаясь в случае необходимости в муниципалитет, Министерство образования и науки Пермского края, в крайком профсоюза, Государственную инспекцию по труду, судебные органы, органы прокуратуры.

3.3. Управление образования:

Добивается своевременного и полного финансирования образовательных организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законом о бюджете Пермского края, включая статьи расходов социальной направленности.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством и законодательством об образовании для работников образовательных организаций работодателем является данное учреждение образования.

4.1.2. Проекты трудовых договоров (эффективных контрактов) согласовываются с соответствующим профсоюзным органом. Форма и содержание трудовых договоров с работниками образовательных организаций соответствуют требованиям действующего трудового законодательства.

4.1.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективными договорами, являются недействительными.

4.1.4. В соответствии с трудовым договором, заключаемым между работодателем и работником, работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную договором трудовую функцию, исполнять должностные обязанности в соответствии с должностной инструкцией, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в данной образовательной организации.

4.1.5. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом положений иных соответствующих нормативных актов, настоящим Соглашением, коллективными договорами, Уставом и локальными нормативными актами образовательной организации.

4.1.6. В трудовом договоре педагогических работников оговаривается учебная нагрузка в соответствии с нормативным правовым актом, устанавливающим продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

4.1.7. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок (но не более 5 лет) с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.1.8. Руководитель образовательной организации в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

4.1.9. Расторжение трудового договора с работниками образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.10. Увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов образовательной организации, их структурных подразделений, не освобожденных от основной работы и руководителей учреждений образования, членов профсоюза, по инициативе работодателя, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюза.

4.2. В сфере трудовых отношений **Стороны договорились**, что:

4.2.1. Оказывают содействие в заключении коллективных договоров, предусматривая в них осуществление мероприятий, направленных на обеспечение профессиональных интересов работников и работодателей.

4.2.2. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений коллективных договоров.

4.2.3. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса.

4.2.4. При реструктуризации системы образования муниципального образования «Город Березники» Пермского края, внедрения целевых программ учитывают социальные последствия, проводят с участием профсоюзных организаций соответствующие мероприятия.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации.

В соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Режим рабочего времени работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Уставом учреждения образования, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

5.1.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части (регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком) и ненормируемой части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе планами педагогического работника, коллективным договором, иными локальными нормативными актами.

5.1.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий минимизирует нерациональные затраты времени педагогических работников,

ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»). Не допускается составление расписания с «окнами» более двух часов подряд.

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

учителя образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагоги дополнительного образования и старшие педагоги дополнительного образования.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается работодателем только с письменного согласия педагогических работников и приказа, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.1.5. Определение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I-IV «Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», утвержденного приказом министерства и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

5.1.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций.

В этот период администрация образовательных организаций привлекает работников к педагогической, воспитательной, методической, организационной работе, работе в лагере с дневным пребыванием детей в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время работники образовательных организаций привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.1.7. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантинном или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации в рамках исполнения должностных обязанностей согласно тарификации.

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

5.2. Продолжительность отпуска педагогических работников исчисляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.2.1. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

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

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

5.2.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может 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.

5.2.6. График отпусков составляется на каждый календарный год и за две недели до окончания предыдущего календарного года доводится до сведения всех работников.

5.2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника и в других случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.2.8. В случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность по соглашению с работодателем может быть установлена в полном объеме от установленной для этих должностей продолжительности.

5.2.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени и выплата денежной компенсации допускается только в случае увольнения работника.

5.2.10. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в образовательных организациях, финансируемых из бюджета, определяются коллективными договорами или правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2.11. Работникам может предоставляться оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, рождение ребенка, смерть членов семьи, родителям первоклассников (1 сентября) и другие

уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

5.2.12. Отпуска, указанные в пункте 5.2.11. настоящего Соглашения могут оплачиваться в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в муниципальных заданиях образовательных организаций.

Работникам образовательных организаций, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

5.2.13. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются действующим трудовым законодательством, коллективным договором и локальными актами образовательных организаций.

5.2.14. При получении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель предоставляет работнику отпуск на период санаторно-курортного лечения в сроки, согласованные работодателем, либо в период, установленный, утвержденным в образовательной организации, графиком отпусков работников.

5.3. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей образовательной организации может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время, в случаях:

- при работе без больничных листов;
- председателям первичных профсоюзных организаций.

Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами образовательных организаций.

VI. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Стороны подтверждают, что заработная плата работника образования зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Стороны исходят из того, что:

6.2.1. Система оплаты труда, порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций регулируются Положением о системе оплаты труда и материального стимулирования труда работников, разработанными в соответствии с федеральными, региональными нормативными правовыми актами и актами органа местного самоуправления.

6.2.2. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в образовательных организациях, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

6.2.3. Повышение (индексация) заработной платы работников осуществляется ежегодно в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

6.2.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате (расчетный листок).

6.2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.2.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц - за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 10 числа следующего месяца.

6.2.8. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

6.2.9. При замене временно отсутствующих педагогических работников оплата производится исходя из стоимости часа заменяющего работника по аналогичному профильному направлению). Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

6.2.10. Работа педагогических работников в дошкольных образовательных организациях по замене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем). Оплата труда при этом производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2.11. При переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), руководителем образовательной организации устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, установленных действующим законодательством.

6.3. Стороны считают необходимым:

6.3.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

6.3.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

6.4. Профсоюз добивается:

6.4.1. Увеличения бюджетных ассигнований на реализацию отраслевой системы оплаты труда работников образования с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты труда, повышения заработной платы работников, мотивации качественного и результативного труда.

VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. Управление образования:

7.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координирует работу образовательных организаций эффективному использованию кадровых ресурсов.

7.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждений образования, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

7.1.3. Принимает меры по проведению ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах.

7.1.4. В связи с оптимизацией сети и штатов учреждений принимает меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

7.2. Профсоюз:

7.2.1. Всемерно содействует реализации прав и гарантий работников, обеспечивающих их занятость и право на труд.

7.2.2. Разрабатывает меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников образовательных организаций.

7.2.3. Содействует созданию в муниципальном образовании «Город Березники» Пермского края информационного банка данных по вакансиям работников в отрасли и привлечению работников в отрасль.

7.3. **Стороны подтверждают**, что переподготовка и повышение квалификации педагогических работников по профилю педагогической деятельности осуществляется не реже чем один раз в три года за счет средств образовательной организации, включая расходы собственно на обучение, а так же на проезд до места обучения и обратно, оплату проживания работника в период обучения. Образовательная программа, период обучения, место обучения определяются локальным нормативным актом организации, закрепляющим план обучения работников.

Предусматриваются особые (упрощенные) формы прохождения аттестации для отдельных категорий работников.

7.4. **Стороны рекомендуют** предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

7.4.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией организации, сокращением численности или штатов работников образовательных организаций может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком), где указываются

причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществлять.

7.4.2. При сокращении численности или штата работников – членов Профсоюза образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается работодателем совместно с Профкомом.

7.4.3. При сокращении численности или штата работников образовательных организаций преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

-работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;

-работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

-одиноким матери, отцу, опекуну, иным законным представителям, воспитывающим ребенка (детей) в возрасте до четырнадцати лет;

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

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

-педагогическим работникам, впервые принятым на работу по полученной специальности в течение трех лет;

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

7.4.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком и работник предупреждаются об этом письменно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в

двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.4.5. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательной организации.

При этом работодатель обязан предложить работнику должность (работу) в той же образовательной организации, соответствующую его квалификации (при ее наличии), и (или) вакантную нижестоящую должность, или нижеоплачиваемую работу. При необходимости сокращения ставок определенной категории (профессии) работников производится сокращение вакантных ставок этих должностей.

7.4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профкома образовательной организации.

7.4.7. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.

7.4.8. Не допускать сокращения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом центра занятости и профсоюзной организации не менее чем за 2 месяца.

7.5. Управление образования и Профсоюз обеспечивают организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа учителя, воспитателя, педагога дополнительного образования и повышению статуса учителя и других педагогических работников.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Управление образования:

8.1.1. Добивается совместно с администрациями муниципальных образовательных организаций выделения финансовых средств на проведение специальной оценки условий труда, обеспечение безопасных условий в соответствии с действующим законодательством.

8.1.2. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями трудового законодательства обеспечивают обучение и проверку знаний требований охраны труда специалистов образовательных организаций, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.2. Управление образования и Профсоюз:

8.2.1. Формируют в образовательной организации совместные с профсоюзным органом комитеты, комиссии по охране труда на паритетных началах.

8.2.2. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших в образовательной организации, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.3. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательной организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Координирует деятельность, организует обучение уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных комитетов образовательной организации, обеспечивает первичные организации Профсоюза нормативной правовой документацией по охране труда, оказывает им методическую помощь.

8.3.2. Оказывает содействие в организации обучения (один раз в 3 года) на курсах по охране труда для руководителей и специалистов образовательных организаций, участвует в их аттестации.

8.3.3. Участвует в расследовании смертельных, групповых и тяжелых несчастных случаев с работниками образовательной организации.

8.3.4. Осуществляет защиту (в том числе в судах) интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание.

8.3.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

8.3.6. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

8.3.8. Защищает работников от необоснованных действий администраций образовательных организаций в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

8.3.9. Содействует реализации права технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов образовательной организации давать представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и

учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и др.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности. Приостановка работ в этих случаях осуществляется после уведомления работодателя в порядке, установленном действующим законодательством.

8.4. Стороны добиваются:

8.4.1. Выделения средств из бюджета города для обеспечения безопасных условий в учреждениях образования в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

8.4.2. Выделения средств в необходимых объёмах на проведение капитального ремонта помещений, в том числе находящихся в аварийном состоянии.

8.4.3. Проведения специальной оценки условий труда в образовательной организации. По результатам оценки включение в коллективный договор приложения по компенсациям и доплатам за работу во вредных и/или опасных условиях труда.

8.4.4. Обеспечения в полном объеме, в том числе по результатам специальной оценки условий труда, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой и специальной обувью работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях.

8.4.5. Обеспечения выполнения рекомендаций заключительных актов по результатам профилактических медицинских осмотров. В случае необходимости дополнительного обследования по медицинскому заключению обеспечение данного обследования в рабочее время и за счет средств работодателя с сохранением среднего заработка за время обследования.

8.5. Стороны согласовывают вопрос о поощрении уполномоченных по охране труда профкомов и внештатных технических инспекторов труда за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников образовательной организации. Условия, формы и размеры поощрения закрепляются в соответствующих локальных нормативных актах организации.

8.6. Рекомендуют образовательным организациям при наличии финансовых возможностей выделять единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причинённого их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях: гибели работника, получения работником инвалидности; утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны договорились предпринимать меры по реализации, расширению и осуществлению систематического контроля за предоставлением социальных льгот и гарантий работников отрасли.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. Правовой статус педагогических работников, права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации, установленные статьей 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.2.2. Педагогическим работникам образовательной организации, работающим и проживающим в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках) Пермского края, за счет бюджета Пермского края предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Порядок предоставления компенсации определяется нормативным правовым актом Правительства Пермского края.

9.2.3. За педагогическими работниками образовательной организации сельской местности, вышедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на пользование данными льготами.

9.3. Управление образования:

9.3.1. Осуществляет награждение и представление работников образовательных организаций к государственным наградам с учетом мнения Профсоюза.

9.3.2. Предоставляет путёвки на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников образовательных организаций в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Стороны рекомендуют учреждениям образования:

9.4.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналам, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

9.4.2. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

9.4.3. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников образовательных организаций, выделять средства на приобретение санаторно-курортных путёвок в соответствии с действующим законодательством.

9.4.4. Создавать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнаты отдыха и личной гигиены.

9.4.5. Устанавливать иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты, используя права, предоставленные законом.

Все вышеназванные и иные социальные меры должны отражаться в локальных актах образовательных организаций.

9.5. Профсоюз:

9.5.1. Выделяет средства из профсоюзного бюджета на материальную помощь работникам – членам профсоюза.

9.5.2. Отпускает средства на проведение праздничных мероприятий.

9.5.3. В случае смерти работника – члена профсоюза выделяет материальную помощь из членских профсоюзных взносов.

9.5.4. Содействует обеспечению членов профсоюза и их детей путёвками на лечение и отдых.

9.5.5. Способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования и обязательного пенсионного страхования в соответствии с федеральным законодательством.

9.5.6. Оказывает организационную помощь и материальную поддержку Совету ветеранов педагогического труда.

9.5.7. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами муниципального образования «Город Березники» Пермского края.

9.5.8. Содействует направлению работников отрасли по медицинским показаниям через фонд обязательного медицинского страхования, Министерство здравоохранения края в лечебные учреждения Российской Федерации.

9.6. При формировании состава аттестационных комиссий должны учитываться права педагогических работников и мнение профсоюзной организации:

9.6.1. при проведении аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии, самостоятельно формируемой учреждением, входит представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такового);

9.6.2. присвоение педагогическому работнику квалификационной категории учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;

9.6.3. при рассмотрении вопроса о принятии решения о несоответствии занимаемой должности руководителя образовательной организации, члена профсоюза по итогам аттестации аттестационной комиссией учитывается мнение первичной профсоюзной организации.

9.7. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

№	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2.
1	2	3
1	Учитель	Преподаватель того же предмета, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-организатор, методист, социальный педагог
2	Преподаватель	Учитель того же предмета, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-организатор, методист, социальный педагог
3	Учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности; учитель (преподаватель) физической культуры	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, инструктор по физической культуре
4	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности; учитель (преподаватель) физической культуры
5	Руководитель физического воспитания	Учитель (преподаватель) физической культуры, учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности, инструктор по физической культуре

6	Тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель)	Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре
7	Учитель технологии, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
8	Учитель (преподаватель) музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер
9	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель, осуществляющий образовательную деятельность в образовательной организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
10	Воспитатель, инструктор-методист, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	Старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель
11	Старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	Воспитатель, инструктор-методист, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель

В коллективном договоре, локальных нормативных актах организации могут быть установлены другие случаи учета имеющейся квалификационной категории (первой или высшей) при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) для установления оплаты труда работников.

9.8. Срок действия квалификационных категорий в соответствии с пунктом 24 Порядка проведения аттестации продлению не подлежит.

9.9. Педагогическим работникам, на основании приказа руководителя образовательной организации, сохраняются социальные и материальные гарантии по присвоенной ранее квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до полутора - трёх лет;
- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4 месяцев);
- работы в образовательной организации менее одного года (в случае перехода в другую образовательную организацию);
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу);

-нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;

-по возвращению педагогического работника на работу в образовательную организацию со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

-перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательной организации.

9.10. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании их личных заявлений в соответствии с приказом руководителя образовательной организации, сохраняются социальные и материальные гарантии по присвоенной ранее квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направленных на оплату

труда. Оплата устанавливается на основании личного заявления работника, в соответствии с приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок не более одного года.

Х. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

10.1. Стороны договорились о том, что:

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

10.2. Стороны гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законодательством социальных льгот и гарантий.

10.3. Стороны предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов трудового законодательства.

10.4. Стороны содействуют созданию в муниципальном образовании «Город Березники» клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в образовательных организациях - советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.

10.5. Стороны рекомендуют работодателям:

10.5.1. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.5.2. Практиковать институт наставничества.

10.5.3. Вводить дополнительные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзных организаций.

10.5.4. Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

10.3. Профсоюз:

10.3.1. Обеспечивает организационное сопровождение деятельности Совета молодых педагогов при территориальной организации профсоюза работников образования.

10.3.2. Организует учебу молодых профсоюзных активистов.

10.4. Стороны рекомендуют:

10.4.1. Предоставлять председателю и членам Совета молодых педагогов профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи.

10.4.2. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Березниковской территориальной организации Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом Российской Федерации от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением, Региональным трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательной организации, соответствующим Положением организации Профсоюза, коллективным договором.

11.2. Стороны способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

11.2.1. Соблюдают права и гарантии Профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления их деятельности.

11.2.2. Включают представителей профсоюзных организаций в состав членов коллегиальных органов управления образования.

11.2.3. Предоставляют выборному профсоюзному органу, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы средства связи, что закрепляется в территориальных соглашениях, коллективных договорах.

11.2.4. Не препятствуют правовым и техническим инспекторам Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях; представителям выборных профсоюзных органов посещать организации, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.5. Предоставляют профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.2.6. Обеспечивают ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций и другие удержания по заявлению работников на счета профсоюзной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов

учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями образовательных организаций.

11.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

11.3.1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются; руководители профсоюзных организаций в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с обязательным учетом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных соглашением, коллективным договором.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.4. Стороны подтверждают гарантии работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, имея в виду, что:

- после окончания срока выборных полномочий им предоставляется прежняя работа (должность), а при её отсутствии – другая равноценная работа (должность);

- при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации образовательной организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения - профсоюзные организации, сохраняют за освобождённым профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учёбы или переквалификации – на срок до одного года;

- работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими

полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

11.5. Стороны договорились:

Работодатели и их полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации (в том числе и через приложения к коллективному договору):

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

11.6. Стороны:

11.6.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

11.6.2. Подтверждают, что:

- в соответствии с действующим законодательством профсоюзные органы вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих трудовое законодательство, законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективными договорами, территориальными соглашениями

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения образования и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

11.6.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют администрациям образовательных организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

11.7. Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения работодателей и их полномочных представителей, первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

12.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования.

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

12.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании управления образования и Президиума горкома Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательной организации и первичных организаций Профсоюза.

12.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не представление 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 действующим трудовым законодательством.

ПОЛОЖЕНИЕ**Об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в образовательных организациях муниципального образования «Город Березники» на 2022-2025 годы****I. Общие положения**

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях муниципального образования «Город Березники» Пермского края (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования муниципального образования «Город Березники» Пермского края, созданным сторонами, заключающими соглашение. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, региональным отраслевым соглашением Пермского края (далее – Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Пермского края.

1.2. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи комиссии.**2.1. Основными целями комиссии являются:**

2.1.1. развитие системы социального партнерства;

2.1.2. согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования муниципального образования «Город Березники» Пермского края;

2.1.3. регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами комиссии являются:

2.2.1. ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;

2.2.2. урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

2.2.3. оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров образовательных организаций;

2.2.4. недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных организаций, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным отраслевыми соглашениями;

2.2.5. обсуждение проектов постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;

2.2.6. изучение опыта по заключению и реализации отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;

2.2.7. согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

3.1.1. координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательных организациях;

3.1.2. контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью коллективных трудовых споров;

3.1.3. запрашивать у представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендации Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования муниципального образования «Город Березники» Пермского края;

3.1.4. заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителей образовательных организаций и профсоюзных организаций по выполнению заключенных коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;

3.1.5. получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

3.1.6. решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;

3.1.7. осуществлять контроль за выполнением своих решений;

3.1.8. вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений комиссии;

3.1.9. осуществлять текущий контроль за исполнением Соглашения.

IV. Организация деятельности комиссии.

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с органами социального партнерства комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу комиссии организуют сопредседатели комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей комиссия утверждает секретаря комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели комиссии:

4.4.1. обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

4.4.2. председательствуют на заседаниях комиссии;

4.4.3. утверждают состав рабочих групп;

4.4.4. подписывают регламент комиссии, план работы и решения комиссии.

4.5. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.

4.6. Член комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий комиссии.

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия комиссии.