

Управление образования Администрации Таврического
муниципального района Омской области

Районный комитет
Профсоюза работников народного образования и науки
Российской Федерации

Районное отраслевое Соглашение
о регулировании социально-трудовых и связанных с ними
экономических отношений на территории Таврического
муниципального района Омской области
в сфере образования на 2019 – 2021 годы

Начальник Управления
образования



А.Т.Таймре А.Т.Таймре

«25» декабря 2018 года

Председатель Таврической
районной организации
Профсоюза работников
народного образования
и науки РФ



Л.В.Брыкалова Л.В.Брыкалова



«25» декабря 2018 года

ДЛЯ
ДОКУМЕНТОВ

Зарегистрирован договор

под № 327 от 18.08.19

Должность кад. сектора

Ф.И.О. И.И.Ковалева

Министерство труда и социального
развития Омской области

Управление Министерства

труда и социального развития
Омской области № 8

Таврический отдел

индивидуальный договор (дополнения и

присоединения к коллективному договору)

зарегистрирован(ны)

**Районное отраслевое Соглашение
о регулировании социально-трудовых и связанных с ними
экономических отношений на территории
Таврического муниципального района
Омской области в сфере образования
на 2019 – 2021 годы**

1. Общие положения

Управление образования Администрации Таврического муниципального района Омской области (далее – Управление образования) в лице начальника Управления образования Администрации Таврического муниципального района Омской области Таймре Анатолия Тыновича, действующего на основании Положения об Управлении образования утвержденного Постановлением Главы Таврического муниципального района Омской области от 22 марта 2018 года № 417 и Таврическая районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) в лице председателя Профсоюза Лидии Васильевны Брыкаловой, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профессиональный союз), утвержденного учредительным I Съездом профессионального Союза 27.09.1990 года (далее – Стороны), заключили настоящее районное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Таврического муниципального района Омской области в сфере образования на 2019 – 2021 годы (далее – Соглашение).

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2019 – 2021 годы. Текст Соглашения подготовлен в соответствии с правовыми актами Российской Федерации и Омской области.

1.1. Целями Соглашения являются:

1) создание условий, способствующих обеспечению защиты прав и законных интересов работников организаций отрасли «Образование» Таврического муниципального района Омской области (далее соответственно – работники, организации, сфера образования);

2) поддержание особого статуса педагогических работников в обществе;

3) сохранение установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот;

4) поддержание социальной стабильности в организациях и сфере образования;

5) развитие социального партнерства в сфере образования в условиях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и национального проекта «Образование»;

6) развитие трудовых коллективов сферы образования, профсоюзных организаций и содействие мотивации профсоюзного членства;

7) развитие правовой культуры работников, представителей работодателей.

1.2. Условия Соглашения являются обязательными к применению Сторонами и обеспечивают уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, который не может быть снижен в территориальных соглашениях и коллективных договорах.

1.3. Основные понятия, употребляемые в Соглашении:

1) трудовое законодательство – законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

2) соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции;

3) отрасль «Образование» Омской области – совокупность органов управления образованием, организаций осуществляющих образовательную деятельность, финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение, иную деятельность в сфере образования, расположенных на территории Омской области, объединенных общественными отношениями и обладающих общностью целей, задач, технологий для удовлетворения образовательных потребностей и интересов общества, граждан и организаций;

4) трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции;

5) гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (гарантии при приеме на работу, по оплате труда и другие);

6) отношения в сфере образования – совокупность общественных отношений, целью которых является создание условий для реализации прав граждан на образование;

7) работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателями и осуществляющие трудовую деятельность на основе трудовых договоров в организациях сферы образования по категориям персонала: административно-управленческий персонал, педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал;

8) педагогические работники – физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности по должностям педагогических работников, предусмотренным постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

9) молодые специалисты – граждане Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющие среднее профессиональное или высшее образование, принятые на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией. В целях назначения мер социальной поддержки из средств муниципальных бюджетов, бюджета Омской области понятие молодой специалист определяется соответствующими региональными и муниципальными нормативными правовыми актами;

10) работники предпенсионного возраста – граждане, имеющие возраст, входящий в возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению гражданину страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации;

11) обучающиеся – физические лица, обучающиеся в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования;

12) работодатели – юридические лица (организации сферы образования), вступившие в трудовые отношения с работниками (далее – работодатели), в том числе Управления образования, организации, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования (далее – подведомственные организации), органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования (далее – муниципальные органы управления образованием);

13) представители работодателя – руководители организаций или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами;

14) первичные профсоюзные организации – добровольные объединения членов Профсоюза, осуществляющих трудовую деятельность, обучающихся, как правило, в одной организации сферы образования (далее соответственно – первичные профсоюзные организации, профсоюзные организации);

15) территориальные организации Профсоюза – местные (районные), организации Профсоюза, действующие на территории муниципальных образований Омской области (далее – территориальные организации Профсоюза);

16) выборные профсоюзные органы для:

- первичных профсоюзных организаций – бюро, комитеты первичных профсоюзных организаций;

- территориальных организаций Профсоюза – комитеты районных организаций Профсоюза;

- Омской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации – комитет областной организации Профсоюза (далее – выборные органы Профсоюза);

17) коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

18) учебная нагрузка – объем выполняемой педагогическими работниками учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

19) совмещение профессий (должностей) – выполнение работником организации в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

20) совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

21) охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

22) специальная оценка условий труда – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее соответственно – вредные и (или) опасные производственные факторы, вредные и (или) опасные условия труда) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

23) идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов – сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов;

24) декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда – представление работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены.

1.4. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов открытости и доступности информации,

сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности.

1.5. Стороны договорились, что действие Соглашения распространяется на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников организаций сферы образования, расположенных на территории Таврического муниципального района Омской области, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз, от имени и в интересах которых оно заключено, а также, на работодателей и всех состоящих с ними в трудовых отношениях работников организаций сферы образования, расположенных на территории Таврического муниципального района Омской области, делегировавших Профсоюзу право на его заключение, в пределах взятых ими на себя обязательств.

Положения Соглашения обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

Управление образования доводит текст Соглашения и изменения к нему после уведомительной регистрации до подведомственных организаций в сфере образования.

Райком Профсоюза доводит текст Соглашения и изменения к нему до сведения первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения, изменения к нему размещаются на официальных сайтах Управления образования и Профсоюза в информационно-телекоммуникационной системе «Интернет» (далее – ИТС «Интернет»).

Для достижения целей Соглашения в соответствии с федеральным и областным законодательством Стороны принимают на себя следующие обязательства.

2. Социальное партнерство Сторон в сфере социально-трудовых отношений и участие выборных органов Профсоюза в регулировании отношений в сфере образования на территории Таврического муниципального района Омской области

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности, а именно:

1) взаимно информировать об актуальных изменениях по вопросам, регулируемым Соглашением, о проведении мероприятий, акций, реализации проектов в сфере образования и профсоюзной деятельности;

2) взаимно представлять нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников, а также информационные бюллетени и иные материалы;

3) обеспечивать участие представителей Сторон в работе руководящих коллегиальных органов, экспертных комиссий, областных совещаний, семинаров, пресс-конференций и других мероприятий;

4) взаимодействовать при проведении конкурсов профессионального мастерства, содействовать проведению других конкурсов, спартакиад, смотров художественной самодеятельности.

Стороны согласились, что локальные акты по вопросам оплаты труда, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, определения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем в организациях разрабатываются и принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

2.2. Управление образования в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать соблюдение прав и гарантий работников организаций, деятельности Профсоюза, установленных законодательством и Соглашением, а именно:

1) обеспечивать полное и своевременное финансирование подведомственных организаций и предоставление субвенций организациям Таврического муниципального района, необходимых для осуществления переданного государственного полномочия по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечению дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, включая расходы на оплату труда, в соответствии с Законом Омской области от 18 июля 2013 года № 1569-ОЗ «О регулировании отношений в сфере образования на территории Омской области» и законом Омской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год;

2) соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные законодательством и Соглашением, а именно:

- обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе коллегии Управления образования, других коллегиальных органов, экспертных комиссий, Аттестационной комиссии Таврического муниципального района по аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений и кандидатов на должность руководителя муниципального образовательного учреждения Таврического муниципального района Омской области (далее – Аттестационная комиссия), районных совещаний и мероприятий Управления образования;

- обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, стипендиального обеспечения, социально-трудовых гарантий;

- содействовать участию выборных органов Профсоюза в управлении организаций, в том числе по вопросам разработки и принятия локальных актов, содержащих вопросы социально-трудовых отношений, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организаций в целом;

- представлять районной организации Профсоюза по ее запросам информацию:

о государственных программах Омской области, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ;

о численности работников и обучающихся, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников организаций, финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам в пределах компетенции Управления образования;

по вопросам кадровой политики и другим направлениям социально-экономического развития сферы образования и организаций;

для анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений в установленный Трудовым кодексом срок;

- проводить с Профсоюзом рабочие консультации (переговоры) по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Таврического муниципального района Омской области, другим социально значимым вопросам сферы образования.

2.3. Таврическая районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в пределах своей компетенции обязуется содействовать первичным профсоюзным организациям и осуществлять контроль по вопросам соблюдения прав и гарантий работников организаций, деятельности Профсоюза установленных законодательством и Соглашением, а именно:

1) осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, соглашений, условий коллективных договоров и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников и обучающихся организаций в вопросах:

- заключения трудовых договоров и регулирования трудовых отношений;
- организации и совершенствования систем оплаты труда работников организаций, стипендиального обеспечения обучающихся;
- предоставления льгот и компенсаций;
- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;
- защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
- обеспечения занятости;
- расторжения (прекращения) трудовых договоров;

2) способствовать включению в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников, охране труда, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот молодежи, женщинам, инвалидам, работникам предпенсионного возраста, ветеранам труда и другим категориям работников организаций;

3) принимать меры по:

- по недопущению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- укреплению трудовой дисциплины;
- обеспечению добросовестного исполнения работниками своих трудовых обязанностей;

- обеспечению соблюдения норм профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Таврического муниципального района Омской области, педагогическими работниками – членами Профсоюза;

- соблюдению требований в области охраны труда, обеспечению производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма;

4) содействовать предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями требований трудового законодательства, обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры;

5) обращаться в федеральные, региональные органы законодательной и исполнительной власти, органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических, профессиональных прав и законных интересов работников организаций;

6) участвовать в экспертизе проектов законов Омской области и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы работников, обучающихся организаций, анализировать практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования;

7) представлять в установленный Трудовым кодексом срок Управлению образования, работодателям информацию, необходимую для анализа хода реализации Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений;

8) защищать интересы организаций в государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления по вопросам финансирования из средств областного бюджета, муниципальных бюджетов, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных средств организаций.

3. Обязательства Сторон в области социально-трудовых отношений, кадрового развития и содействия занятости, профессионального развития работников сферы образования

3.1. Стороны исходят из того, что:

1) при приеме граждан на работу (заключении трудового договора) работодатели руководствуются статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные

обязанности работников, требования к знаниям и к квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Ответственность за заключение трудовых договоров с работниками, уровень квалификации которых не соответствует требованиям к квалификации, установленным, профессиональными стандартами, разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н (далее – Квалификационные характеристики), несут работодатели;

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

Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его с уставом организации, Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника. Работник в установленном порядке своей подписью обязан подтвердить факт ознакомления с указанными документами;

3) работодатель согласно Трудовому кодексу по согласованию с работником имеет право поручать работнику другую работу на условиях совместительства или совмещения, в том числе:

- работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), в том числе педагогические работники с учетом особенностей регулирования их работы по совместительству согласно постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 20 июня 2013 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических, работников и работников культуры»;

- с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

- работники организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, включая руководителей организаций и их заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в той же организации без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, учебную (преподавательскую) работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством;

- поручаемая работнику дополнительная работа (далее – дополнительная работа) по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, учебной нагрузки. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности);

4) предоставление педагогической, учебной (преподавательской) работы или иной работы, учебной нагрузки педагогическим, руководящим и иным работникам образовательных организаций, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, в том числе работникам государственных и муниципальных органов управления образованием и учреждений, осуществляющих финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение организаций в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической, учебной (преподавательской) работой, учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, а именно:

- в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601) объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией;

- учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

а) количество часов по учебному плану (графику), рабочей программе учебного предмета, образовательной программе;

б) количество классов (классов-комплектов), групп, кружков, секций;

в) сохранение преемственности классов (групп) и объема учебной нагрузки;

г) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;

д) обеспеченность организации педагогическими кадрами;

- работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, по должностям учителей, предусмотренных пунктом 2.2 раздела II Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом № 1601, которым не может быть

обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, выплата ставки заработной платы в полном размере гарантируется при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой;

- учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного законодательством, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

а) заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

б) заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

в) заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- установление учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника;

- временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);

- об изменениях 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 трудового договора;

5) развитие и сохранение кадрового потенциала организаций отрасли образование осуществляется путем:

- целевой подготовки педагогических кадров, привлечения, трудоустройства, адаптации и закрепления молодых специалистов силами органов управления образованием, работодателей и профсоюзных организаций;
- непрерывного профессионального развития;
- улучшения условий труда, повышения эффективности и качества труда;
- совершенствования системы оплаты труда и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников организаций;
- содействия занятости работников;

б) при реконструкции, модернизации, изменении назначения или ликвидации объекта социальной инфраструктуры для детей, а также реорганизации или ликвидации организации, образующей социальную инфраструктуру для детей, ведущей к уменьшению численности или штата работников, работодателям с учетом особенностей деятельности организаций необходимо обеспечить соблюдение трудовых прав работников, использовать эффективные механизмы регулирования занятости и трудоустройства высвобождаемых работников на территории Таврического муниципального района Омской области с использованием федеральных и региональных программ содействия занятости населения;

7) вопросы, связанные с расторжением по инициативе работодателей трудовых договоров, заключенных с работниками организаций, регулируются в порядке, установленном Трудовым кодексом;

8) критерии массового увольнения работников регулируются постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (далее – постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99) и Соглашением. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Увольнение работников по инициативе работодателей признается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

в) увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней;

9) учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации обязателен при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с:

- сокращением численности или штата работников организации;
- недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

10) работодатели должны использовать следующие возможности для содействия занятости и минимизации численности увольняемых работников при сокращении численности или штата работников:

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- выход работника на пенсию, в том числе:

- а) информирование об условиях назначения страховой пенсии по старости, условиях назначения страховой пенсии по старости досрочно с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019 года;

- б) информирование об условиях выхода на страховую пенсию по старости ранее достижения возраста, установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019 года;

- информирование об условиях назначения пенсии, назначаемой по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно с учетом изменений, внесенных в пенсионное законодательство с 2019 года;

- установление работнику по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- содействие в трудоустройстве, перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри организации;

- организацию опережающего профессионального обучения и стажировки;

- другие меры, предусмотренные постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99;

11) сокращенная продолжительность рабочего времени для работников устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора.

Порядок компенсации работникам потерь в заработной плате также устанавливается коллективным договором с учетом трудового законодательства;

12) при заключении коллективных договоров предусматриваются разделы, содержащие положения по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, женщин, инвалидов, работников предпенсионного возраста, ветеранов труда и обучающихся, в том числе по:

- социально-психологической адаптации молодых специалистов в организациях;

- социально-экономической поддержке молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установлению им из средств образовательных

организаций надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, нормативными правовыми актами Омской области и муниципальных образований Омской области;

- стимулированию труда молодых специалистов педагогов в течение первых трех лет работы с использованием механизмов отраслевой системы оплаты труда;

- недопущению увольнения молодых специалистов – педагогических работников в связи с сокращением численности или штата организации работников, впервые поступивших на работу в соответствии с требованиями к квалификации, в течение трех лет после поступления на работу;

- повышению квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- обеспечению трудовых прав работающих инвалидов, в том числе по оснащению (оборудованию) рабочих мест работающих инвалидов;

- предоставлению по согласованию с работодателем с сохранением среднего заработка и места работы (должности) работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, по их заявлению освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

- социальной, материальной, морально-психологической поддержке ветеранов труда, в том числе ветеранов (пенсионеров) педагогического труда;

13) согласно статье 70 Трудового кодекса испытание при приеме на работу лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня в организацию, не устанавливается;

14) необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, недопустимы и являются нарушением законодательства;

15) необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам недопустимы и являются нарушением законодательства.

3.2. Стороны договорились, что:

1) в целях реализации политики Управления образования и райкома Профсоюза, направленной на кадровое развитие сферы образования, привлечение, трудоустройство, адаптацию и закрепление молодых специалистов в организациях, приоритетными направлениями работы Сторон Соглашения, работодателей, первичных профсоюзных организаций и территориальных организаций Профсоюза являются:

- содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования в организации сферы образования в

соответствии с требованиями к квалификации профессиональных стандартов, квалификационных характеристик;

- внедрение и развитие мер социально-экономической поддержки молодых педагогов в первые три года работы, а также в возрасте до 35 лет, закрепляемых областным законодательством, законодательством муниципальных образований Омской области, локальными нормативными актами организаций;

- проведение работы с молодыми специалистами в целях их социально-психологической и профессиональной адаптации, закрепления в организациях;

- обеспечение соблюдения трудовых прав молодых специалистов, их правовой и социальной защищенности;

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях, установление наставникам молодых специалистов доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами, развитие и укрепление института наставничества в организациях;

- развитие профессиональной и творческой активности молодых работников, обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- содействие профессиональному развитию молодых специалистов, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства, карьерному росту;

- организация работы по формированию и обучению резерва на должности административно-управленческого персонала из числа молодых специалистов;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с молодыми работниками;

- содействие проведению региональных и муниципальных мероприятий, слетов, семинаров, конференций форумов, соревнований молодых педагогов, распространению опыта и достижений молодых педагогов;

- содействие созданию в организациях и муниципальных образованиях молодежных объединений, молодежных советов, советов молодых специалистов;

- поддержка деятельности Омского областного совета молодых педагогов, Региональной проектной лаборатории молодых педагогов Таврического муниципального района Омской области.

3.3. Управление образования в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать регулирование и развитие социально-трудовых отношений, кадровой политики в сфере образования в соответствии с законодательством и Соглашением, а именно:

- 1) обеспечивать создание условий, способствующих сохранению трудовых прав и законных интересов работников организаций сферы образования;

- 2) обеспечивать условия для кадрового развития организаций, сферы образования, профессионального развития, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, в том числе молодых педагогов в соответствии с законодательством;

- 3) поддерживать творческую инициативу работников в инновационной деятельности, направленной на повышение качества и уровня труда в порядке и на условиях, определенных непосредственно в организациях;

4) обеспечивать соблюдение Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276, и следующих положений Соглашения:

- квалификационная категория, установленная педагогическим работникам по должности, учитывается при работе педагогического работника в организациях независимо от их типа, за исключением квалификационной категории, установленной педагогическим работникам до 15 июня 2014 года в негосударственных (частных) образовательных организациях;

- при переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется;

- квалификационная категория, установленная педагогическому работнику на территории иностранного государства, при осуществлении педагогической деятельности в организациях на территории Омской области не учитывается.

3.4. Таврическая районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, кадрового развития и занятости, профессионального развития, а именно:

1) осуществлять контроль соблюдения работодателями, представителями работодателей нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) проводить с Управлением образования, работодателями взаимные консультации (переговоры) по вопросам кадрового развития организаций, занятости и профессионального развития работников, вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Таврического муниципального района Омской области, в организациях;

3) своевременно сообщать Управлению образования о нарушениях трудового законодательства в организациях, требующих участия Управления образования в их разрешении;

4) оказывать бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе о назначении досрочных страховых пенсий, государственных социальных пособий, порядке обращения в государственные учреждения службы занятости населения Омской области, их местонахождении, режиме работы, условиях регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, признании граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, безработными, действующих в регионе программах содействия занятости;

5) осуществлять обучение представителей работодателей – членов Профсоюза, профсоюзного актива, председателей выборных органов Профсоюза по вопросам трудового законодательства, занятости, пенсионного обеспечения,

социального страхования, охраны труда, другим социально значимым вопросам сферы образования;

б) организовывать обучение, в том числе в дистанционной форме и форме постоянно действующих семинаров правовых знаний для членов Профсоюза, актива профсоюзных организаций, молодых специалистов организаций;

7) осуществлять подготовку, издание сборников «Экспресс-информация», сборников нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, организационно-методических и информационных материалов для членов Профсоюза и выборных профсоюзных органов, в том числе с использованием ресурсов ИТС «Интернет».

4. Обязательства Сторон при регулировании вопросов оплаты труда, материального стимулирования работников организаций сферы образования

4.1. Стороны исходят из того, что:

1) вопросы оплаты труда приоритетно регулируются федеральными и областными нормативными правовыми актами;

2) в рамках реализации Соглашения в вопросах оплаты труда необходимо совместно вырабатывать предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению рекомендуемого размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем категориям работников;
- показателям и критериям оценки деятельности работников, размерам и условиям назначения работникам стимулирующих выплат с учетом принципов «эффективного контракта» в целях повышения эффективности трудовой деятельности и оплаты труда работников;
- выполнению указов Президента Российской Федерации в части повышения заработной платы педагогических работников в сфере образования;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;
- проведению совместного мониторинга систем оплаты труда в образовательных организациях по согласованным показателям, порядку и срокам, включая мониторинг размера заработной платы работников и соотношения оплаты труда руководителей организаций и оплаты труда работников;

3) в период отмены в организациях учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (нормы рабочего времени) оплата их труда производится исходя из размера заработной платы, установленного при распределении учебной нагрузки на учебный год;

4) привлечение работников к выполнению в организациях ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных

обязанностей работников, осуществляется с их согласия, за дополнительную оплату, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты;

5) ответственность за своевременность и правильность определения размеров оплаты труда, своевременность, очередность и сроки выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет организации несет представитель работодателя;

б) за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса, заработная плата указанных работников работодателями сохраняется в полном размере. Право указанных работников на выплату им заработной платы закрепляется в коллективных договорах и соглашениях;

7) при определении условий оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодатели руководствуются:

- статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса;

- статьей 10 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- приказом Государственного комитета народного образования СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

- приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы комитета по высшей школе»;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25 октября 1974 года № 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»;

8) работодатели в целях обеспечения прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- устанавливают конкретные размеры повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном Трудовым кодексом, либо коллективным договором, трудовым договором;

- устанавливают размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

- сохраняют достигнутые размеры предоставляемых гарантий (компенсаций) работникам, на рабочих местах, которых по результатам проведенной до 1 января 2014 года аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные и (или) опасные условия труда, до улучшения условий

труда на данных рабочих местах, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда;

9) работа воспитателя в группах для детей дошкольного возраста, привлеченного для работы в связи с неявкой основного работника, то есть в случаях, когда работа не допускает перерыва, является сверхурочной и оплачивается согласно требованиям статьи 152 Трудового кодекса;

10) оплата труда учителей, преподавателей, которым установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

11) оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к Соглашению;

12) выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, по классному руководству относятся к виду компенсационных выплат «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к подпункту 3 пункта 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

13) помесячный коэффициент 15 % начисляется на минимальный размер оплаты труда.

4.2. Управление образования в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников сферы образования по вопросам оплаты труда, установленных федеральным и областным законодательством, а именно:

1) содействовать участию выборных органов Профсоюза в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, регулирующих систему оплаты труда в организациях;

2) содействовать обеспечению порядка и полноты перечислений организациями соответствующим выборным органам Профсоюза (профсоюзным организациям) безналичным путем, бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и стипендий обучающихся, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменного заявления;

3) применять следующие сроки изменения размера оплаты труда (установления оклада (должностного оклада) педагогическому работнику выше рекомендуемого размера оклада) в случае увеличения стажа педагогической работы, изменения уровня образования, установления квалификационной категории, присвоения ученой степени по профилю деятельности организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), присвоения почетного звания Российской Федерации «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» или других почетных званий Российской Федерации, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю педагогической

деятельности или преподаваемых дисциплин, присвоения педагогическим работникам организаций почетного звания Российской Федерации «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)» при:

- увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения стажа, установленного в этих целях нормативным правовым актом, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада);

- получении образования уровня, соответствующего требованиям квалификационных характеристик по должности к квалификации, или восстановлении документов об образовании и о квалификации – со дня представления документа об образовании и о квалификации;

- установлении квалификационной категории – со дня принятия решения Аттестационной комиссией Омской области;

- присвоении ученой степени – со дня принятия решения уполномоченным органом Российской Федерации о присвоении ученой степени;

- при присвоении почетного звания, предусмотренного в этих целях нормативным правовым актом, – со дня присвоения почетного звания.

4.3. Таврическая районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах оплаты труда, а именно:

1) осуществлять контроль соблюдения норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам организаций в порядке, установленном законодательством, коллективными договорами, Соглашением, локальными нормативными актами организаций;

2) в установленном порядке обращаться в органы государственной власти, органы местного самоуправления по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций в сфере образования;

- для осуществления в соответствии с условиями трудовых договоров на принципах «эффективного контракта» компенсационных выплат работникам за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, отнесенным к виду «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»: по проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, по руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками;

- для назначения единовременных денежных выплат педагогическим работникам – молодым специалистам;

- для назначения социальных выплат на строительство и (или) приобретение жилья работникам образования, в том числе молодым специалистам;

- на лечение работников организаций системы образования в учреждениях санаторно-курортного типа Омской области и за ее пределами;

- для осуществления мероприятий по охране труда;

- для организации профессиональной гигиенической подготовки;

- для организации бесплатного прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);

- для организации обучения работников без отрыва от профессиональной деятельности, предусмотренной трудовым договором;

- для повышения оклада (должностного оклада) педагогических работников при установлении квалификационной категории по результатам аттестации;

3) участвовать через своих представителей (председателей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций) в работе по подготовке локальных нормативных актов организаций по вопросам оплаты труда согласно статье 53 Трудового кодекса;

4) представлять интересы работников, являющихся членами Профсоюза, по их заявлению при разрешении трудовых споров с работодателями в суде.

4.4. В целях материальной поддержки производить оплату труда педагогических работников с учетом имевшейся у них квалификационной категории в случаях возобновления ими педагогической деятельности после длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки за пределы территории Российской Федерации, длительного отпуска сроком до одного года, а также возобновления педагогической деятельности после ее прекращения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, выходом на страховую пенсию по старости, исполнением полномочий в составе выборного профсоюзного органа, если срок действия квалификационной категории закончился до возобновления ими педагогической деятельности, или в течение 6 месяцев после ее возобновления, но не более 6 месяцев с момента возобновления педагогической деятельности.

5. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников организаций сферы образования

5.1. Стороны исходят из того, что:

1) в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся;

- индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа;

- другая педагогическая работа, предусмотренная Квалификационными характеристиками по занимаемой работником должности, трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным (личным) планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами (графиками) воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (далее – другая часть педагогической работы).

2) другая часть педагогической работы включает в себя:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

3) конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации с

учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника;

4) режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом типа организации, режима деятельности организации, должности работника, условий труда, других факторов, в том числе с учетом результатов специальной оценки условий труда и особенностей, установленных федеральным законодательством;

5) разработку правил внутреннего трудового распорядка в организациях в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, обеспечивают работодатели во взаимодействии с первичными профсоюзными организациями;

6) привлечение педагогических работников к выполнению работ, которые не предусмотрены их должностными обязанностями осуществляется только с их письменного согласия;

7) привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Исключение составляют случаи, предусмотренные трудовым законодательством, в рамках которых привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работников, по приказу (распоряжению) работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оплатой труда не менее чем в двойном размере согласно статье 153 Трудового кодекса;

8) составление расписания учебных занятий (уроков) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителей (преподавателей). Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и иных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации, учитель (преподаватель) вправе использовать по своему усмотрению;

9) в исключительных случаях в организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним имеет право вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся;

10) периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для работников рабочим временем.

В каникулярный период работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), установленной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Вспомогательный и обслуживающий персонал организаций в каникулярный период привлекается к выполнению хозяйственных (иных) работ, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы;

11) право педагогических работников на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, регулируется Законом об образовании. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей»;

12) предоставление работодателем ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуска) работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, сформированным работодателем с учетом необходимости обеспечения работы организации в штатном режиме по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной организации и утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. Изменение графика отпусков может осуществляться работодателем с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

По заявлению работника отпуск (часть отпуска) может быть перенесен на другой срок по его заявлению согласно статье 124 Трудового кодекса;

13) предоставление отпусков работникам организаций, педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в каникулярный период в соответствии с графиком отпусков;

14) при предоставлении в каникулярный период отпуска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы учителям (преподавателям) и другим педагогическим работникам, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере;

15) работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей имеет право предоставлять работникам (работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые, как правило, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, за счет имеющихся собственных средств, с соблюдением порядка, установленного статьями 116 – 119 Трудового кодекса.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Список лиц, которым устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, формируется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждается приказом по организации;

16) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работодателем может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и (или) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса;

17) отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

18) отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6. Обязательства Сторон при регулировании вопросов охраны труда в организациях сферы образования

6.1. Стороны исходят из того, что охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности работодателей, Сторон Соглашения.

6.2. Управление образования в пределах своей компетенции обязуется:

1) содействовать:

- участию выборных профсоюзных органов в работе комиссий по приемке образовательных организаций к новому учебному году;

- включению в состав комиссий по специальной оценке условий труда в организациях представителей выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций;

- беспрепятственному допуску в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса в организации представителей выборных профсоюзных органов, в том числе техническому инспектору труда Профсоюза, руководителям территориальных организаций Профсоюза, внештатным техническим инспекторам труда, в целях:

проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров (соглашений) по вопросам охраны труда;

проведения проверок состояния условий охраны труда;

расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний;

- предоставлению работодателями уполномоченным (доверенным) лицам профсоюзных организаций по охране труда, членам комиссий организаций по охране труда условий и возможности для выполнения в их рабочее время (не менее двух часов в неделю) возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий и охраны труда в организациях;

- направлению работодателями в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса представителей работодателей, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда на обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства и сохранением среднего заработка;

- использованию организациями, в том числе подведомственными организациями в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по проведению предупредительных мер, направленных на сокращение производственного травматизма, возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) в соответствии с Федеральным законом от 28 ноября 2018 года № 431-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов»;

- созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в организациях с численностью работников более 50 человек;

2) обеспечивать:

- своевременное распределение бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств между подведомственными организациями в целях

исполнения требований статьи 212 Трудового кодекса на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- обучение по охране труда;
- проведение медицинских осмотров работников;
- обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

3) осуществлять:

- учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися;
- обобщение государственной отчетности по формам федерального статистического наблюдения, а также иной отчетности по вопросам охраны труда, в том числе:

по форме № 1-Т (условия труда) «Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденной приказом Федеральной службы статистики от 3 августа 2015 года № 357;

по форме № 7 (травматизм) «Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях», утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 19 июня 2013 года № 216;

- отчет о несчастных случаях, произошедших с обучающимися;
- информирование Профсоюза в течение первого квартала ежегодно:
 - о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся организаций в истекшем году и его причинах;
 - о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
 - о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на:
 - проведение специальной оценки условий труда;
 - обучение работников по вопросам охраны труда;
 - проведение медицинских осмотров;
 - приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;
 - компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4) способствовать:

- деятельности муниципальных органов управления образованием, работодателей муниципальных систем образования в целях исполнения требований статьи 212 Трудового кодекса по вопросам:

проведения специальной оценки условий труда;

обучения по охране труда;
проведения медицинских осмотров работников;
обеспечения работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выделения из бюджетов муниципальных образований финансовых средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по вопросам охраны труда, на медицинские осмотры работников в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций;

- проведению работодателями сферы образования в соответствии со статьями 212 – 214, 219 Трудового кодекса, статьей 36 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» за счет средств работодателей:

обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;

обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2012 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

профессиональной гигиенической подготовки согласно требованиям Инструкции о порядке проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 29 июня 2000 года № 229.

6.3 Таврическая районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в пределах своей компетенции обязуется:

1) способствовать соблюдению в организациях требований охраны труда, а именно:

- добиваться включения в коллективные договоры, территориальные соглашения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в

подведомственных организациях и муниципальных организациях, специальной оценке условий труда, их финансированию и реализации.

Конкретные размеры средств на указанные цели определяются коллективными договорами и уточняются в соглашениях об охране труда, являющимся приложением к коллективным договорам;

- инициировать ежегодное заключение соглашений по охране труда в организациях;

- оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, на получение социальных льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в иных уполномоченных организациях по вопросам труда;

- осуществлять консультации по вопросам охраны труда членов Профсоюза, руководителей выборных органов Профсоюза, работодателей и работников сферы образования, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций по охране труда;

- организовывать проведение и ежегодное подведение итогов областного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации»;

- обеспечивать реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановки работы в организации либо непосредственно на рабочем месте работника вследствие нарушения не по вине работника нормативных требований по охране труда;

2) осуществлять в пределах компетенции контроль состояния условий охраны труда в организациях и выполнения работодателями требований законодательства по вопросам охраны труда, а именно:

- обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, способствовать формированию и организации деятельности совместных с работодателями комитетов (комиссий) по охране труда, организовать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда и оказывать им помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности в организациях, охраны здоровья работников;

- координировать деятельность внештатных технических инспекторов труда, оказывать методическую помощь в осуществлении ими функций по охране труда, по контролю за созданием здоровых и безопасных условий труда;

- обеспечивать территориальные организации Профсоюза необходимыми нормативными правовыми актами, организационно-методическими документами, вести учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в организациях;

- организовывать проведение проверок выполнения включенных в Соглашение мероприятий по улучшению условий охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных

объектах организаций и выполнения организациями обязанностей в соответствии со статьей 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций по охране труда, выданных представителям работодателя, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, охраны здоровья работников.

7. Обязательства Сторон при регулировании вопросов обеспечения социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам организаций сферы образования

7.1. Стороны исходят из того, что:

1) педагогические работники организаций имеют особый статус, включающий в себя права и свободы, трудовые права, социальные гарантии и компенсации, ограничения, обязанности и ответственность, которые установлены федеральным и областным законодательством, в том числе следующие трудовые права и социальные гарантии в соответствии с законодательством:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости ранее достижения возраста, установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявших педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и нормативными правовыми актами Омской области.

2) в порядке, установленном законодательством Омской области, работники государственных и муниципальных образовательных организаций пользуются правом на:

- предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельских поселениях, рабочих или дачных поселках (поселках городского типа) на территории Омской области (далее – сельская местность), в том числе пенсионерам, проживающим в сельской местности, уволенным в связи с выходом на пенсию из государственных или муниципальных образовательных организаций Омской области, имеющим общий стаж трудовой деятельности в таких организациях, а также в образовательных организациях, располагавшихся на территориях союзных республик в составе Союза ССР, находившихся на 1 декабря 1990 года в ведении органов государственного управления этих республик, не менее 10 лет и имевшим право на меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг при выходе на пенсию (далее – компенсации расходов работникам на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности);

- адресную социально-экономическую поддержку педагогических работников – молодых специалистов из средств областного бюджета в формах и на условиях, установленных нормативными правовыми актами Омской области.

7.2 Таврическая районная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в пределах своей компетенции обязуется вести переговоры с органами государственной власти, в том числе с Управлением образования, органами местного самоуправления, уполномоченными организациями в целях:

1) сохранения установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот по:

- компенсации расходов работникам на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности;

- социально-экономической поддержке педагогических работников – молодых специалистов;

- предоставлению работникам организаций сферы образования санаторно-оздоровительной помощи на базе структурного подразделения бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» – санатория-профилактория «Оптимист» на договорной основе, в том числе с участием Профсоюза;

- бесплатному проведению профилактических медицинских осмотров работников;

- планированию ежегодных мероприятий по организации летнего отдыха детей работников организаций, особо нуждающихся в социальной поддержке;

2) улучшения жилищных условий работников организаций независимо от возраста, в том числе работников наиболее нуждающихся в жилых помещениях, малоимущих граждан с использованием:

- жилищных фондов социального использования, жилищных фондов коммерческого использования, специализированных жилищных фондов;

- единовременных денежных выплат;

- государственной поддержки при ипотечном кредитовании (заимствовании);

- участия работников в федеральных и региональных социальных программах на условиях государственной поддержки, в том числе для строительства жилья.

8. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов обеспечения и соблюдения гарантий прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. Стороны исходят из того, что:

1) права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) работодатели, их полномочные представители обязаны:

- принимать решения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, Соглашением;

- соблюдать в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса гарантии, предоставленные законодательством работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;

- способствовать деятельности Профсоюза, не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

3) в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса работодателям необходимо безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников в организации:

- помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимые для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний членов Профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку предоставляемых помещений;

- оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи, доступ в ИТС «Интернет», к электронной почте. При наличии в организации официального сайта в ИТС «Интернет» предоставлять возможность выборному профсоюзному органу для создания информационного ресурса первичной профсоюзной организации;

- транспортные средства;

- нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

- иные условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

4) не допускается препятствование представителям выборных профсоюзных органов при посещении организаций и структурных подразделений организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством прав.

Работодателям необходимо представлять выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально значимым вопросам трудовых отношений между работником и работодателем, а также иным непосредственно связанным с ними отношениям;

5) необходимо содействовать выборным профсоюзным органам в использовании отраслевых, региональных и муниципальных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

б) члены выборных профсоюзных органов организаций, уполномоченные (доверенные) лица профсоюзных организаций по охране труда, представители профсоюзных организаций в создаваемых в организациях совместных с работодателями комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, и на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения работников для участия в указанных мероприятиях и порядок выплаты среднего заработка в указанных случаях определяются коллективным договором;

7) не могут быть подвергнуты работодателем дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия:

- выборного профсоюзного органа организации – те работники организации, которые входят в состав выборного профсоюзного органа организации;

- вышестоящего выборного профсоюзного органа – те работники организации, которые являются руководителями выборных профсоюзных органов, профорганизаторами структурных подразделений организаций;

- вышестоящего выборного профсоюзного органа – те работники организации, которые являются руководителями, заместителями руководителя, членами выборных профсоюзных органов организаций.

Перевод руководителей и членов выборных профсоюзных органов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются;

8) за освобожденными профсоюзными работниками, избранными на выборные должности в выборные профсоюзные органы организации (далее – профсоюзные работники), сохраняется действие социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с условиями, предусмотренными нормативными правовыми актами, коллективным договором, Соглашением;

9) за активное участие в работе представительных органов работников организаций (выборных профсоюзных органов организаций) по защите социально-трудовых прав и интересов работников согласно областному законодательству работникам, избранным на выборные должности в выборные профсоюзные органы, за счет средств работодателей (фонда оплаты труда) производится выплата премий по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации, работа в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников за выполнение функций по защите социально-экономических и профессиональных интересов работников организаций;

10) профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации в связи с их избранием на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования – на срок до одного года;

11) расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав выборных профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом, с учетом положений Соглашения;

12) комитет районной организации Профсоюза ежегодно по согласованию с организациями и муниципальными органами управления образованием представляет особо отличившихся работников, профсоюзных активистов к награждению ведомственными и региональными наградами в соответствии с основаниями, установленными законодательством, в рамках квоты, предусмотренной Министерством образования.

8.2. Стороны договорились содействовать:

1) организации и проведению профсоюзных уроков в образовательных организациях;

2) созданию первичных профсоюзных организаций в тех организациях, в которых профсоюзные организации отсутствуют, сохранению первичных

профсоюзных организаций, их деятельности по защите прав и законных интересов работников;

3) заключению коллективных договоров с работодателями в организациях сферы образования Таврического муниципального района Омской области.

9. Контроль выполнения Сторонами Соглашения. Ответственность Сторон. Заключительные положения

9.1. Стороны исходят из того, что:

1) контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими государственными органами, осуществляющими функции в сфере труда;

2) информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета руководителей образовательных организаций и райкома Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций, первичных профсоюзных организаций не реже одного раза в год;

3) стороны несут в соответствии с законодательством ответственность за:

- уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий Соглашения;

- непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров;

- осуществление контроля за соблюдением условий Соглашения;

- нарушение или неисполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия);

4) Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателей в деятельность профсоюзных организаций всех уровней и соответствующих выборных профсоюзных органов;

5) Соглашение вступает в силу с 1 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению Соглашения на новый период должны быть начаты не позднее 15 сентября 2021 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет;

6) право на внесение предложений по изменению и дополнению Соглашения имеют первичные профсоюзные организации Профсоюза, Управление образования, работодатели.

Предложения по внесению изменений и дополнений в Соглашение рассматриваются отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Соглашение и контролю его выполнения, созданной решением Сторон на паритетных началах (далее – Комиссия).

Комиссия правомочна, если на ее заседании присутствует не менее 2/3 общего числа ее членов.

Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов.

Принятые Комиссией изменения и дополнения в Соглашение оформляются протоколом. Протокол подписывается председателем и секретарем Комиссии.

Приложение
к районному отраслевому Соглашению
о регулировании социально-трудовых и
связанных с ними экономических
отношений на территории Омской
области в сфере образования на
2019 – 2021 годы

РЕКОМЕНДАЦИИ

по оплате труда педагогических работников с учетом
установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической
работы по должности с другим наименованием, по которой педагогическому
работнику не установлена квалификационная категория

В территориальных соглашениях, в коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	1. Преподаватель; 2. Учитель; 3. Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, соответствия направления дополнительной работы педагогического работника педагогической деятельности по должности «Учитель», «Преподаватель»); 4. Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>1. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности педагогического работника по должности «Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности»)</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>1. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); 2. Инструктор по труду; 3. Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, соответствия направления дополнительной работы педагогического работника педагогической деятельности по должности «Мастер производственного обучения»)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»)</p>	<p>Инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог</p>	<p>Учитель-логопед</p>
<p>Учитель-логопед</p>	<p>Учитель-дефектолог</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств)</p>
<p>Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств)</p>	<p>1. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по</p>	<p>Музыкальный руководитель</p>

направлению «Музыкальное искусство»)	
Старший тренер-преподаватель; Тренер-преподаватель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура»); 2. Инструктор по физической культуре 3. Педагог дополнительного образования, (при условии осуществления педагогической деятельности по реализации дополнительной общеобразовательной программы физкультурно-спортивной направленности)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура»); 2. Инструктор по физической культуре 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Старший тренер-преподаватель; 2. Тренер-преподаватель; 3. Руководитель физического воспитания
Руководитель физического воспитания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности педагогического работника по должности «Руководитель физического воспитания»); 2. Инструктор по физической культуре