



Глава Города Оренбурга


Е.С. Арапов


2018 г.

Начальник управления
образования администрации
города Оренбурга




Н.А. Гордеева


2018 г.

Председатель Оренбургской городской
профсоюзной организации областной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки РФ




А.В. Рыжинский


2018 г.

ОТРАСЛЕВОЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга и Оренбургской городской профсоюзной организацией областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ

Наименование соглашения: Отраслевое территориального соглашения между администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга и Оренбургский городской профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Номер регистрационного дела	Дата регистрации соглашения	Общее число работающих в отрасли	Число работающих в отрасли, на которых распространяется соглашение
1	28.02.2018	11566	11566
Дата начала действия коллективного договора	Дата окончания действия коллективного договора	Срок действия коллективного договора	
01.01.2018	31.12.2020	3 г.	
Стороны коллективного договора, представители			
От работников	Председатель Оренбургской городской профсоюзной организации областной организации Профсоюза народного образования и науки РФ Рыжинский Александр Вячеславович	От работодателей	Начальник управления образования администрации города Оренбурга Гордеева Нина Алексеевна
Участник соглашения			
Глава города Оренбурга Арапов Евгений Сергеевич			
Рабочее время			
36 часов в неделю для педагогических работников			
Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка(оклад)	Надбавки к тарифным ставкам
			Доплаты к тарифным ставкам
			надбавки стимулирующего характера
			Доплаты компенсационного характера
Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска			
	На работах с вредными или опасными условиями труда	На работах с ненормированным рабочим днем	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие
Отпуска			3 дня в случае: свадьбы работника; свадьбы детей работника; в случае смерти близких родственников; для сопровождения детей в школу (1- класс) в первый день учебного года - 1 день; за проверку работ в формате ГИА и ЕГЭ при отсутствии стимулирующих выплат - 3 дня
Охрана труда	Финансирование мероприятий по охране труда ; Обеспечение работников спецодеждой, спецообувью ; Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами ; Обязательные (предварительные и периодические) медосмотры; Расследование и учет несчастных случаев ; Комитет (комиссия) по охране труда ; Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации ; Специальная оценка условий труда		
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работников от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве	Материальная помощь, другие виды пособий
Другие мероприятия	Перечисление средств профсоюзной организации; Предоставление профсоюзному органу бесплатно помещения, средств связи и орг.техники;	Материальная помощь оказывать в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза	

Директор ГКУ "ЦЗН г. Оренбурга и Оренбургского р-на" _____ /М.Г. Кодяков/

Дата регистрации 28.02.18

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое территориальное соглашение (далее – Соглашение) заключается между администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга (далее – УО) и Оренбургской городской профсоюзной организацией областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице городского комитета Профсоюза работников народного образования (далее – горком Профсоюза).

1.2. Соглашение заключено в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее – Трудовой кодекс РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иным действующим законодательством РФ и муниципальными нормативно-правовыми актами в данной сфере и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных организаций города Оренбурга.

Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Положения настоящего Соглашения обязательны для организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет УО и должны быть учтены при заключении коллективных договоров, трудовых договоров с работниками данных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

1.3.1. Работники организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет УО - в лице их представителя – горкома Профсоюза;

1.3.2. Руководители организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет ОУ в лице их представителя – начальника УО;

1.3.3. Администрация города Оренбурга в лице Главы города Оренбурга.

Условия Соглашения являются обязательными для сторон.

1.4. Стороны договорились, что:

1.4.1. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет УО (далее – Организация).

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

1.4.2. Коллективные договоры Организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах Организаций с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры

социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

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

1.4.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительными Соглашениями, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения руководителей и работников Организаций, первичных профсоюзных организаций.

1.5. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случае реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование, изменение правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.6. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется горкомом Профсоюза совместно с УО на президиумах и пленумах комитета городского Профсоюза (не реже одного раза в год).

Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается ежегодно на совместном заседании УО и Президиума горкома Профсоюза и доводится до сведения руководителей и работников Организаций, первичных профсоюзных организаций.

1.7. Стороны доводят текст настоящего Соглашения до сведения руководителей и работников Организаций, первичных профсоюзных организаций для применения, содействуют его реализации, и рекомендуют Организациям заключать коллективные договоры на основе настоящего Соглашения. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах УО и горкома Профсоюза в двухнедельный срок после его подписания.

2. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях;

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии по заключению Соглашения, которая является органом социального партнерства на муниципальном уровне, которая создана для ведения коллективных переговоров, для участия в работе по подготовке проекта Соглашения и его заключения;

2.1.4. Содействовать повышению эффективности выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения Соглашений и коллективных договоров Организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений;

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования муниципальных программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Организаций, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам;

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

2.1.7. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе ведения коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;

2.1.8. Определить меры по недопущению необоснованного сокращения муниципальных образовательных организаций всех типов и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих организаций на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа образовательной организации, подведомственной УО.

2.2. Управление образования обязуется:

2.2.1. Содействовать горкому Профсоюза в создании новых и обеспечении деятельности действующих первичных профсоюзных организаций в Организациях;

2.2.2. Информировать и приглашать Председателя горкома Профсоюза на совещания руководителей Организаций;

2.2.3. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления Организации (совещание при руководителе организации, аппаратное совещание, педагогический совет, общее собрание трудового коллектива, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

2.3. Стороны договорились совместно организовывать и проводить отраслевые конкурсы («Лучший коллективный договор», «Лучший профсоюзный лидер», «Лучший профсоюзный уголок», «Лучшая профсоюзная агитбригада», «Лучшая профсоюзная организация», «Лучший уполномоченный по охране труда», «Учитель

года города Оренбурга», «Сердце отдаю детям», «Лидер образования», «Воспитатель года», «Лучший психолог», «Лучший педагог-библиотекарь», «Бухгалтер года», «Лучший экономист», «Лучший методический кабинет»), спартакиады, фестивали, творческие конкурсы, спортивные и туристические слеты в порядке, установленном соответствующими положениями о проведении конкурсов, утвержденных организаторами данных конкурсов; также осуществлять организацию информационного освещения данных мероприятий.

2.4. Организациям, первичным профсоюзным организациям рекомендуется принятие коллективного договора обсуждать на общем собрании коллектива и заслушивать его выполнение не реже одного раза в год.

3. Трудовые отношения

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками Организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения;

3.1.2. С руководителями Организаций может быть заключен срочный трудовой договор в порядке, установленном действующим трудовым законодательством;

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным действующим законодательством и муниципальными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса РФ, настоящего Соглашения, коллективного договора, Устава и локальных нормативных актов Организаций.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование, изменение правового статуса) Организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.3. Работодатели в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для

назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель Организации обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.6. Руководители муниципальных образовательных организаций (далее – МОО) ежегодно утверждают, с учётом мнения первичных профсоюзных организаций, предварительное распределение учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее мая месяца текущего года, сохраняя при этом преемственность классов, групп.

3.7. Работник МОО должен под роспись быть ознакомлен с новой учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в летний отпуск.

3.8. Объём учебной нагрузки работникам МОО устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной МОО. Данная нагрузка должна быть прописана в трудовом договоре на новый учебный год, на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.9. Неполная нагрузка и нагрузка свыше нормы может быть установлена только с согласия работника в письменном виде. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия работника.

3.10. Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе руководителя МОО, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп).

3.11. Руководитель Организации не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и Уставом данной организации.

3.12. Все вопросы, связанные с сокращением штатов, рассматриваются с учётом мнения профсоюзных органов, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными действующими федеральными законами.

4. Обязательства в области экономики и управления образованием

4.1. Стороны считают целесообразным совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение в органы местного самоуправления города Оренбурга предложения в пределах компетенции по вопросам:

4.1.1. Соблюдения законодательства РФ в части оплаты труда работников МОО;

4.1.2. Реализации гражданами права на получение образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в муниципальных образовательных организациях города Оренбурга;

4.1.3. Своевременного и полного финансирования МОО согласно планам по утвержденным сметам расходов в соответствии с бюджетной классификацией;

4.1.4. Выплаты заработной платы работникам МОО, финансируемым из бюджета города Оренбурга не реже двух раз в месяц (шестнадцатого числа за первую половину текущего месяца и первого числа за вторую половину прошедшего месяца);

4.1.5. Привлечения к ответственности (материальной, административной, дисциплинарной, уголовной) руководителей МОО за несоблюдение действующего трудового законодательства.

4.2. По запросу горкома Профсоюза руководители МОО предоставляют информацию об оплате труда работников МОО (ст. 19 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5. Оплата труда в муниципальных образовательных организациях

5.1. Заработная плата руководителей и работников организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет УО, устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда

5.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года.

5.3. Руководителям и работникам Организаций выплаты стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Работникам Организаций устанавливаются доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

5.5. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере в соответствии с действующим законодательством, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада, рассчитанного за час работы).

5.6. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

5.6.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца;

5.6.2. В случае уменьшения у педагогических работников МОО в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

5.6.3. Рекомендовать руководителям МОО не осуществлять в течение учебного года в муниципальных образовательных учреждениях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

5.7. Стороны договорились:

5.7.1. В случае организации и проведения горкомом Профсоюза забастовок на уровне отрасли, области, города, ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, за работниками Организаций, участвовавшими в забастовке, сохраняется средняя заработная плата. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ;

5.7.2. В целях снижения социальной напряженности в Организации обеспечить гласность в вопросах, касающихся установления заработной платы работников;

5.7.3. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;

5.7.4. Учитывать доплаты и надбавки стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда педагогическим и иным работникам организации, имеющим

отраслевые и профсоюзные награды разного уровня на момент вручения данных наград;

5.7.5. Рекомендовать работодателям относить выплаты за дополнительную работу, связанные с выполнением обязанностей классного руководителя, за проверку письменных работ, руководство кружками, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, заведование учебными кабинетами и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации); а также предусмотреть стимулирующие выплаты работникам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования.

5.8. В целях повышения социального статуса работников системы образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

5.8.1. Повышению уровня оплаты труда работников, включая надбавки за ученые степени; установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

5.8.2. Ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций.

5.9. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям устанавливать в коллективных договорах, локальных нормативных актах иные периоды для расчета средней заработной платы, кроме установленных ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работников.

5.10. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах Организаций следующие положения:

5.10.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к Соглашению, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

5.10.2. Для материальной поддержки педагогических работников, по истечению у них срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в Российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда организации, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом

мнения выборного профсоюзного органа на срок, определенный коллективным договором, но не более трех лет;

5.10.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории;

5.10.4. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

5.10.5. Освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

5.10.6. В случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников МОО (за каждую – единожды) освобождать педагогических работников от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) при условии:

- получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

- победы на муниципальном, областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства в сфере образовательной деятельности, в том числе в номинациях;

- победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

- награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник» в сфере образовательной деятельности;

- награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник» в сфере образовательной деятельности.

6. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), которая регулируется Приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и правилами внутреннего трудового распорядка;

6.1.2. Неполная нагрузка и нагрузка свыше нормы может быть установлена только с согласия работника в письменном виде. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия работника;

6.1.3. Режим рабочего времени работников Организации устанавливается трудовым договором с работником, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательной организации, коллективным договором, принимаемыми в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иным действующим законодательством и муниципальными нормативно-правовыми актами;

6.1.4. Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», иными федеральными законами и муниципальными нормативно-правовыми актами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

6.1.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников МОО. В эти периоды руководитель организации вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;

6.1.6. Оплата труда педагогических и других работников МОО, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

6.1.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.2. Привлечение отдельных работников Организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ.

6.3. Рекомендовать руководителям МОО при составлении расписания уроков педагогическим работникам МОО по возможности без ущерба учебно-воспитательного процесса предусматривать один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам Организации осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости

обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление его работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

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

Ежегодный 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 письменно о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам МОО за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с действующим законодательством.

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

6.7. Рекомендовать руководителям МОО включать в коллективные договоры нормы о порядке и условиях предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – продолжительностью 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга – продолжительностью 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работника – продолжительностью 3 рабочих дня;
- родителям, имеющих детей первоклассников - 1 сентября;
- за проверку работ в формате ГИА и ЕГЭ при отсутствии стимулирующих выплат – 3 дня.

6.8. Рекомендовать руководителям Организаций предусматривать в коллективных договорах порядок выплаты и размер выходного пособия при выходе работника на пенсию, а также единовременные и подъемные выплаты молодым специалистам в пределах фонда оплаты труда Организаций.

6.9. Предоставлять по заявлению длительные отпуска педагогическим работникам сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ в порядке, установленном действующим законодательством.

6.9. Стороны рекомендуют работодателям предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск:

- библиотечным работникам образовательных учреждений в соответствии с письмом Минобразования РФ от 14.01.1998 № 06-51-2ин/27-06, а также в соответствии с коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка организации - до 12 рабочих дней;

- работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ.

7. Кадровая политика

7.1. Стороны договорились осуществлять реализацию муниципальной программы «Доступное образование в городе Оренбурге» на 2015 – 2020 годы», утвержденной постановлением администрации города Оренбурга от 21.11.2014 № 2806-п и предусмотренных в ней вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития.

7.2. Создавать необходимые условия труда и содействовать занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

7.3. Стороны признают необходимым рекомендовать первичным профсоюзным организациям разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников;

- использованию целевой контрактной подготовки педагогических работников для образовательных организаций;

- расширению сети общеобразовательных организаций с классами, профилированными на последующее обучение в педагогических вузах и колледжах;

- обеспечению бесплатным питанием и проживанием всех работников Организаций в детских оздоровительных лагерях за счет предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

7.4. Основными критериями массового увольнения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации за определенный календарный период. Стороны договорились считать увольнение массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников организации в количестве:

50 человек и более – в течение 30 календарных дней;

200 человек и более – в течение 60 календарных дней;

500 человек и более – в течение 90 календарных дней;

- увольнение работников в количестве 1 % общего числа работающих в организации в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата – в течение 30 календарных дней (постановление Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения").

7.5. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников МОО, стороны не реже чем 1 раз в три года, предпринимают меры по включению в бюджет города Оренбурга необходимых на эти цели расходов по отрасли «Образование».

7.6. Стороны договорились совместно принимать решение и (или) согласовывать с председателями первичных профсоюзных организаций и горкомом Профсоюза кандидатуры педагогических и иных работников Организаций, являющихся членами Профсоюза, выборных профсоюзных работников при награждении наградами всех уровней.

8. Работа с молодёжью

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

8.1.1. Проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организациях;

8.1.2. Содействовать повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

8.1.3. Развитие творческой и социальной активности молодежи;

8.1.4. Обеспечение их правовой и социальной защищенности;

8.1.5. Активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Проводить организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.2.2. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях.

8.2.3. Предусматривать в системе оплаты труда повышающий коэффициент квалификации молодым специалистам при расчете их должностных окладов.

8.2.4. Организовывать проведение тематических мероприятий, форумов (конференций, совещаний, встреч) педагогических работников, молодых учителей.

8.2.5. Проводить городские культурно-досуговые и спортивные мероприятия для молодых специалистов Организаций: конкурсы «Педагогический дебют», «Мы – молодые таланты», «Мой наставник», «Слет молодых педагогов», молодежный форум «Будущее профсоюзов – за молодёжью», спартакиаду и др.

8.3. В целях усиления работы организаций Профсоюза по мотивации профсоюзного членства среди молодёжи, содействия закреплению молодых специалистов в педагогических коллективах, росту профессионального мастерства и реализации социально-трудовых прав и интересов молодых преподавателей, учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, иных работников образования при горкоме Профсоюза функционирует Совет молодых педагогов (далее – Совет).

Совет призван оказывать помощь молодым специалистам в повышении общеобразовательного уровня, добиваться создания необходимых условий

для успешного совмещения учёбы с работой, своевременной профессиональной переподготовки, соблюдения администрацией установленных законодательством льгот, обучающимся без отрыва от производства; способствует анализировать своевременность присвоения и установления соответствующих разрядов, тарифных ставок и окладов; создает условия для развития творческого потенциала и самореализации молодых педагогических работников, формирования гражданской позиции молодых работников, активного профессионального отношения к совершенствованию системы образования, удовлетворения социально-культурных интересов молодых педагогов.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления вышеуказанного закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9.2. Согласно постановлению Правительства Оренбургской области от 10.03.2017 № 178-п «О порядке компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам муниципальных и государственных областных образовательных организаций, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), в том числе вышедшим на пенсию педагогическим работникам, имеющим стаж работы в соответствующих организациях в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) не менее 10 лет» и постановлению администрации г. Оренбурга от 30.05.2017 № 2128-п «О мерах по реализации постановления Правительства Оренбургской области от 10.03.2017 № 178-п», педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах, возмещаются жилищно-коммунальные расходы.

9.3. Стороны признают необходимым:

9.3.1. Создавать на различных уровнях советы молодых учителей, воспитателей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов;

9.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем, или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего, среднего профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

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

9.5. Обучение руководителей, педагогических и иных работников навыкам оказания первой медицинской помощи осуществляется за счет средств образовательной организации.

9.6. Горком Профсоюза:

9.6.1. Ежегодно направляет работников Организаций являющихся членами Профсоюза на оздоровление в ГБУЗ «ОЦМР», в другие оздоровительные учреждения (санатории, профилактории, дома отдыха, базы отдыха) города, области и России и гарантирует частичную выплату денежных средств, затраченных на оздоровление работникам Организаций являющихся членами Профсоюза;

9.6.2. Частично компенсирует затраты на отдых и оздоровление детей (не достигших возраста 16 лет) работников Организаций являющихся членами Профсоюза в организациях отдыха и оздоровления детей, иных оздоровительных учреждениях (санатории, профилактории, дома отдыха, базы отдыха) по решению Президиума горкома Профсоюза.

10. Условия и охрана труда

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

10.1. Управление образования администрации города Оренбурга в пределах компетенции:

10.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников организаций и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший, с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

10.1.2. Информировывает горком Профсоюза о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, а также с обучающимися (воспитанниками) при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении подведомственными образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда;

10.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности организаций.

10.2. УО способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

10.2.1. В рамках финансирования выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, обучения по охране труда, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 19.12.2016 N 417-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов»;

10.2.2. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек;

10.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12. 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

10.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

10.2.5. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные аттестацией рабочих мест по условиям труда или специальной оценкой условий труда, а также компенсации определенные коллективным договором;

10.2.6. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического и наркологического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

10.2.7. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессиональным заболеванием, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;

10.2.8. Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза, представителей горкома Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

10.2.9. Обеспечивает в соответствии с действующим законодательством беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований законодательства в области охраны труда, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Организациях и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

10.2.10. Привлекает представителей профсоюзных органов (внештатных

инспекторов труда горкома Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке муниципальных образовательных организаций, организаций отдыха и оздоровления детей.

10.3. Горком Профсоюза:

10.3.1. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда (членов комитетов (комиссий) по охране труда) по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций с выдачей соответствующих удостоверений;

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

10.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда;

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

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

10.3.6. Организует ежегодное проведение и подведение итогов 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».

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

10.5. УО и горком Профсоюза при необходимости организуют проведение мониторинга состояния здоровья работников организаций; подготовку предложений в организациях по созданию условий для здорового питания работников.

11. Права и гарантии деятельности профсоюзных организаций и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности горкома Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учетом Генерального соглашения

между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого регионального Соглашения между министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящего Соглашения, Устава и коллективного договора Организации.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что руководители Организаций и их полномочные представители обязаны:

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

11.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа;

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

11.2.4. Предоставлять первичному профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

11.2.5. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

11.2.6. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением и представлении акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года;

11.2.7. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета местной и региональной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами;

11.2.8. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении;

11.2.9. Перечислять на счет профсоюзных органов денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы в соответствии с письменным заявлением работников Организаций и статьей 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.3. Стороны способствуют обеспечению гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в организациях - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей и членов профсоюзных органов в организациях – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

11.3.3. Членам первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, предоставляется (на условиях, определяемых коллективным договором, соглашением) свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, профсоюзной организации, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых горкомом Профсоюза. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором организации.

11.4. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.4.1. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другой организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации Организации – горком Профсоюза сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года (Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.4.2. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-

трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при формировании резерва руководящих кадров образовательной организации и др.

Руководителям Организаций рекомендуется председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, членам выборных профсоюзных органов, устанавливать ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов иных стимулирующих выплат за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

11.6. Увольнение по инициативе работодателя работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусматривается возможность увольнения.

11.7. УО принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач, определяемых их статусом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. Обязательства горкома Профсоюза

Горком Профсоюза, его первичные организации обязуются:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе средства корпоративных фондов членов профсоюза.

12.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли.

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

12.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Организаций.

12.5. Организовывать оздоровление работников, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с первоочередным правом членов Профсоюза на получение путевок.

12.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Оренбургской области, муниципальными нормативно-правовыми актами и настоящим Соглашением.

12.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Организаций, по сравнению с трудовым законодательством.

12.8. Анализировать социально-экономическое положение работников, взаимодействовать с законодательными (представительными) и исполнительными органами Российской Федерации, Оренбургской области, города Оренбурга в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников.

12.9. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов горкома Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

12.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза.

12.11. Принимать участие в софинансировании спортивно-оздоровительных и культурно – досуговых городских мероприятий.

12.12. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую горкому Профсоюза администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга.

Доводить до сведения УО информацию ЦС Профсоюза, Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, горкома Профсоюза, решения выборных органов горкома Профсоюза, документы, направляемые горкомом Профсоюза в органы законодательной (представительной) и исполнительной власти.

13. Заключительные положения

13.1. Соглашение вступает в силу с момента его подписания, и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

13.2. Срок действия Соглашения с момента подписания по 31.12.2020 года.

13.3. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты Сторонами не позднее 1 октября 2020 года.

13.4. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в соответствии с трудовым законодательством (статья 50 Трудового кодекса РФ).

13.5. Соглашение подписано Сторонами в трех подлинных экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

13.6. Соглашение составлено на 27 листах, прошито и пронумеровано.

Приложение № 1
к Отраслевому территориальному
Соглашению между администрацией
города Оренбурга, управлением
образования администрации города
Оренбурга и Оренбургской городской
профсоюзной организацией областной
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации на 2018-
2020 годы

ОПЛАТА ТРУДА

педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория

В коллективных договорах муниципальных образовательных организаций рекомендуется закреплять следующие положения об оплате труда педагогических работников:

Оплата труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной им в соответствии с ранее действующим приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», 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 Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида формы собственности образовательной организации.

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении 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	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>



МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ
КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ГОРОДА ОРЕНБУРГА И
ОРЕНБУРГСКОГО РАЙОНА»
(ГКУ «ЦЗН г. Оренбурга и
Оренбургского р-на»
ул.Пушкинская, 14, г.Оренбург, 460000
тел. (3532) 48-22-27, факс (3532) 48-22-28
E-mail: orenburgczn@mail.ru

28.02.2018 г. № 223/01-07

На № _____ от _____

Главе города Оренбурга
Е.С.Арапову

Начальнику управления
образования администрации
города Оренбурга
Н.А.Гордеевой

Председателю Оренбургской го-
родской профсоюзной организа-
ции областной организации
Профсоюза народного образова-
ния и науки РФ
А.В.Рыжинскому

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Оренбурга и Оренбургского района» сообщает, что отраслевое территориальное соглашение между администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга и Оренбургский городской профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации зарегистрирован 28 февраля 2018 г.

Регистрационный номер - 01

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: регистрационная карта отраслевого соглашения на 1л. в 3 экз.

Директор Центра

М.Г. Кодяков

И.А.Коннова
48 51 78

