

Министр образования и науки
Волгоградской области

Председатель
Волгоградской областной
организации профсоюза работников
народного образования и науки РФ

А.М. Коротков
" 10 " сентября 2013 г.



Л.Ф. Нестеренко
" 10 " сентября 2013 г.



РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
И
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
на 2014-2016 годы

Министерство труда
и занятости населения
Волгоградской области

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

№ 164/2013

« 28 » сентября 2013 г.

*мл. консультант ОРТС
Билетова Л. А. Инф -*

Волгоград, 2013

1. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение (далее именуется – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных организаций Волгоградской области, подведомственных министерству образования и науки Волгоградской области (далее именуются - образовательные организации).

1.2. Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Волгоградской области, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и социальные гарантии и льготы.

1.3. Настоящее соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральном Законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законе Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД "О социальном партнерстве в Волгоградской области", и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в государственных образовательных организациях, подведомственных министерству образования и науки Волгоградской области, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Сторонами Соглашения (далее именуются - стороны) являются:

- работники государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Волгоградской области (далее именуются работники), в лице их полномочного представителя – Волгоградской областной организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации (далее именуется - Обком Профсоюза);

- работодатели в лице их представителя – министерства образования и науки Волгоградской области (далее именуется – министерство).

1.6. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей государственных образовательных организаций Волгоградской области.

1.7. Обком Профсоюза, его территориальные и первичные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных организациях полномочными представителями работников образовательных организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых

споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, таких как: оплата труда, размеры и формы материального поощрения, нормы труда, приема и увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.8. Стороны договорились о том, что:

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

В коллективном договоре образовательной организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.8.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения 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 трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Принятие сторонами дополнений и изменений в Соглашение оформляется протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников образовательных организаций.

В случае принятия органами власти решений, улучшающих положение работников отрасли по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.10. Стороны совместно доводят до сведения работников и работодателей текст настоящего Соглашения, а также изменения и дополнения к нему, а также обеспечивают их публикацию в средствах массовой информации.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2014 г. и действует до 31 декабря 2016 г. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2016 г.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны договорились:

2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации Концепции модернизации российского образования и принятых в ее исполнение приоритетных направлений образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования и вопросов их социально-экономического аспекта, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и другим социально значимым вопросам;

2.1.4. Обмениваться в установленном порядке информацией о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права, экономические и профессиональные интересы работников.

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

2.2. Министерство:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности государственных образовательных организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета, предусмотренных для государственных казенных образовательных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных государственным бюджетным и автономным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области.

2.2.3. Обеспечивает участие представителя Обкома Профсоюза в работе аттестационной комиссии министерства при аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций.

2.2.4. Предоставляет Обкому Профсоюза по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по

выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Обкому 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, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.2.7. Включает представителей Обкома Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Обкома Профсоюза при их разработке и реализации.

2.3. Обком Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

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

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

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

2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти Волгоградской области с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов законов, нормативно-правовых актов, принимаемых в области и затрагивающих права и интересы работников учреждений образования, анализирует практику применения трудового

законодательства и законодательства в области образования:

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

2.3.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций.

2.3.9. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключения и правоприменения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.4. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3. Трудовые отношения

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

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

3.1.3. Работодатели обеспечивают заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц

либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

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

3.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.

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

3.1.5. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих программы среднего общего образования, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), программы подготовки специалистов среднего звена, а также дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организациях (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.6. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4. Обязательства в области экономики и управления образованием

4.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, министерство и Обком Профсоюза добиваются повышения качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда.

4.2. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры по:

4.2.1. Своевременному и в полном объеме выделению предусмотренных в областном бюджете средств на оплату труда всех категорий работников отрасли, социальных выплат работникам образовательных организаций, повышению (индексацию) размеров выплат в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Обращению в органы государственной власти Волгоградской области, в пределах компетенции сторон для решения вопросов:

- повышения заработной платы работников образования отрасли;
- включения расходов на образование в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- увеличения нормативов финансирования расходных потребностей на содержание образовательных организаций;
- включения в областной бюджет в полном объеме расходов на оплату труда работников отрасли;
- другие вопросы.

4.2.3. Включению в областной бюджет расходов на:

- охрану труда в образовательных организациях, в том числе и на аттестацию рабочих мест;
- оплату командировочных расходов на повышение квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных организаций;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательных организаций;
- санаторно-курортное лечение работников отрасли;
- оздоровление детей работников отрасли.

4.2.4. Содействовать выплате компенсаций работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Обмениваться оперативной информацией о задолженности образовательных организаций перед работниками и принимать меры к ее ликвидации.

4.3.2. Ежегодно подводить итоги социально-экономического развития образования в области с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

4.3.3. Принимать соответствующие меры к оплате по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам образовательных организаций за период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с трудовым законодательством.

4.3.4. Вести работу по обеспечению жильем нуждающихся работников образовательных организаций. Взаимодействовать с органами местного самоуправления по обеспечению жильем нуждающихся работников образовательных организаций.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются в государственных образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных

повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов "вилки" размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых федеральным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

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

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательных организаций.

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

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

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

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню

квалификации (принцип адекватности);

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

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

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

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным

договором или трудовым договором.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

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

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

5.9. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Президиумом ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 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", работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда":

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.10. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (вторая, первая и высшая) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

- при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов;

- по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

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

- при переходе из частной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственную или частную образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908;

- при переходе педагогических работников из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, в другую;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по

которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности):

| | |
|--|--|
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель. |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания. |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель. |
| Мастер производственного обучения | Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, | Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации профессионального образования |

| | |
|--|---|
| концертмейстер | |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре |
| Преподаватель организации профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательной организации |
| Учитель общеобразовательной организации | Преподаватель того же предмета в организации профессионального образования |

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются министерством, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

5.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организациях, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением - численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям,
- предусмотреть в коллективных договорах с учетом финансово-экономического положения работодателя сохранение на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.12. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться "иной формой" ее проведения:

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности (не независимо от срока их получения);
- победители, лауреаты конкурсов профессионального мастерства проводимых на уровне Российской Федерации и Волгоградской области, а также педагогики, премиями Президента Российской Федерации или Главы Администрации (Губернатора) Волгоградской области (гранты) (в межаттестационный период).

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности, по итогам проведения экспертизы портфолио результативности педагогической деятельности, являющимся подтверждением выполнения требований, изложенных в пунктах 30,31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209.

5.13. Молодым специалистам отрасли, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, производится доплата в соответствии с Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области".

5.14. Стороны рекомендуют работодателям:

5.14.1. Устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам образовательных организаций, награжденным ведомственными наградами, за счет средств образовательных организаций, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах образовательных организаций.

5.14.2. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных организаций в пределах установленного объема средств на оплату труда.

5.14.3. Устанавливать коллективными договорами в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации доплату в размере до 30% ставки (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации.

5.15. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

5.15.1. В случае уменьшения у преподавателей профессиональных образовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от него причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками продолжаются с их согласия и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г.

№ 2075 "О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

5.15.2. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.15.3. Выплата заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором (трудовыми договорами).

5.16. Стороны договорились:

5.16.1. Не проводить, (как правило), в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

5.16.2. Рекомендовать работодателям образовательных организаций сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.16.3. В целях снижения социальной напряженности в образовательных организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

5.16.4. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями образовательных организаций статей 137, 138 Трудового кодекса Российской Федерации о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательных организаций.

5.16.5. Осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

6. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) с 1 сентября 2011 года

регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образованных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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 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.

6.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам 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.

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.

6.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

6.1.8. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на условиях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором.

6.1.9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

В этот период работодатель, по утвержденному до начала каникул графику, вправе привлекать работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающем объема учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.2. Стороны рекомендуют работодателям образовательных организаций:

6.2.1. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по просьбе работников с согласия руководителя учреждения образования заменять денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков по его просьбе (по семейным обстоятельствам) или при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.2.3. Предоставлять педагогическим работникам образовательных организаций в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

7. Условия и охрана труда

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

7.1. Министерство:

7.1.1. Принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в образовательных организациях в соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в Трудовой кодекс Российской Федерации.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на Коллегии министерства образования и науки Волгоградской области с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.3. Информировать обком Профсоюза в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о

количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций.

7.2. Министерство способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают за счет средств образовательной организации прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.2. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися в образовательных организациях. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.3. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.2.4. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. № 342н.

7.2.5. Создают в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации службы охраны труда, (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 11 марта 1998 г. № 662 "О службе охраны труда образовательного учреждения".

7.2.6. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.2.7. В целях повышения статуса структурных подразделений охраны труда образовательных организаций министерство рекомендует работодателям:

- включать в направление расходов средств, полученных от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией;

- обеспечить участие уполномоченных (старших уполномоченных) лиц по охране труда профессионального союза в семинарах, совещаниях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых Обкомом Профсоюза с сохранением средней заработной платы;

- подчинить структурные подразделения охраны труда (службы, управления, отделы) руководителям учреждений (или первым заместителям) и включить в их состав остальные службы безопасности (пожарную, антитеррористическую, безопасность жизнедеятельности, радиационную, химическую и др.);

- предоставить дополнительные площади в образовательных организациях профессионального образования для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения.

7.3. Обком Профсоюза:

7.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных) по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

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

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

7.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательных организациях и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.7. Организует проведение и подведение итогов областных смотров-конкурсов на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза" и "Лучший внештатный технический инспектор труда (старший уполномоченный) Профсоюза".

7.4. Стороны Соглашения:

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

7.4.2. Способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования области, созданию служб охраны труда в органах, осуществляющих управление образованием и образовательных организациях, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных организациях.

8. Содействие занятости. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Министерство:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказания профессиональной помощи молодым педагогам в социальной и профессиональной адаптации и координирует работу образовательных организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательных организаций отрасли, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников отрасли.

8.1.3. Принимает меры к проведению ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах, трудоустройству выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

8.1.4. Информировует Обком Профсоюза не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников

образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации образовательных организаций, сокращении численности или штата работников организаций Обком Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, переподготовки высвобождаемых работников отрасли.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовые сокращения численности работников образования.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Всемерно содействовать реализации прав и гарантий работников образовательных организаций, обеспечивающих их занятость и право на труд.

8.4.2. Считать критериями массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

8.4.3. В случае угрозы массового увольнения работодатели информируют территориальные службы занятости населения, профсоюзные организации не менее чем за три месяца до начала мероприятий и совместно разрабатывают меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановление найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

8.4.4. В целях поддержки работников, высвобождаемых из образовательных организаций в связи с сокращением численности или штатов работников, ликвидацией или реорганизацией образовательных организаций, обеспечить осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении не менее чем 2 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

8.4.5. Совместно организовывать и проводить конкурсы "Учитель года", "Воспитатель года", содействовать проведению всероссийских конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, мастеров производственного обучения, в том числе конкурсов "Лучший преподаватель среднего и высшего профессионального образования", "Студенческий лидер" и др.;

8.4.6. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, ученых и учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного

самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем преподавателей, учителей и ученых из числа молодежи;

8.4.7. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

8.5. Стороны признают необходимым:

8.5.1. Совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования порядка аттестации руководящих и педагогических кадров.

8.5.2. Добиваться увеличения средств в областном бюджете для прохождения педагогическими работниками образовательных организаций повышения квалификации.

8.5.3. При проведении, аттестации педагогических кадров и руководящих работников в соответствии действующим законодательством, сохранять бесплатность прохождения аттестации.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогические работники образовательных организаций, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются мерами социальной поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг и электрического отопления жилья, установленными Законом Волгоградской области от 13 августа 2007 г. № 1518-ОД "О мерах социальной поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг и электрического отопления жилья педагогических работников образовательных учреждений, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области".

Работники, прекратившие педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от ее вида), если стаж педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения им пенсии они имели право на льготы, также пользуются этими льготами в соответствии с Законом Волгоградской области от 4 марта 2005 г. № 1019-ОД "О мерах социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области".

9.1.3. Педагогические работники в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

9.2. Стороны выражают намерение продолжить работу по выработке предложений:

- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- повышению заработной платы работникам образовательных организаций;
- реализации права работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан Федеральной целевой программы "Жилище" на 2011-2015 годы.

10. Гарантии прав членов профсоюза и профсоюзных организаций

10.1. Министерство и Обком Профсоюза обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

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

10.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации 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 (при наличии данных видов связи у работодателя), 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 органа первичной профсоюзной организации.

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

10.1.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников,

являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.1.6. 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.

10.1.7. Предоставлять возможность представителям Профсоюза, в том числе не освобожденным от основной работы, а также членам профсоюзных организаций принимать участие в работе коллегии, межведомственных комиссий, в совещаниях и других мероприятиях с сохранением места работы и оплаты труда в размере среднего заработка по основному месту работы.

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

10.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

10.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

договором.

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

10.3.1. Работник, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется право после окончания срока их полномочий 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 либо 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 учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется. Если иное не установлено решением Профсоюза.

10.3.2. Сохранение за освобожденным профсоюзным работником и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.3.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

11. Обязательства Профсоюза

11.1. Обком Профсоюза, его первичные организации обязуются:

11.1.1. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций, их эффективной работе.

11.1.2. Продолжить работу с министерством, Волгоградской областной Думой, Правительством Волгоградской области, по вопросам своевременной выплаты заработной платы, разработке проектов нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников отрасли.

11.1.3. Оказывать помощь в защите трудовых прав членов профсоюза в судебных инстанциях, органах прокуратуры, оказывать бесплатную помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и вопросов занятости.

11.1.4. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах трудовых отношений, предоставления им льгот и гарантий, оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

11.1.5. Совершенствовать работу Совета молодых учителей с целью привлечения внимания к решению социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников отрасли.

11.1.6. Продолжить выпуск информационных бюллетеней, а также страницы "Профсоюз образования" в газете "Волгоградские профсоюзы". Доводить до сведения профсоюзных организаций информацию, предоставляемую органами муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в сфере образования, а также вышестоящими органами профсоюзов.

11.1.7. Осуществлять контроль за правильностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсионному обеспечению работников образовательных организаций.

11.1.8. Участвовать в подготовке и проведении, а так же выделять частично профсоюзные средства на проведение смотров-конкурсов "Учитель года", "Воспитатель года", "Школа года", и др., на проведение новогодних и других праздников для детей членов профсоюза.

11.1.9. Оказывать материальную помощь и выдавать беспроцентную профсоюзную ссуду из средств профсоюзного бюджета.

11.1.10. Способствовать организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза, а также санаторно-курортного лечения и оздоровления.

11.1.11. В соответствии с Положением продолжать присваивать членам Профсоюза отрасли звания "Ветеран Профсоюза работников народного образования и науки Волгоградской области".

11.1.12. Проводить обучение профсоюзных кадров и профсоюзного актива по вопросам защиты трудовых прав и гарантий членов профсоюза, трудового законодательства, создания им надлежащих условий труда и быта, охраны их труда и здоровья.

11.1.13. Проводить тематические проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных организациях отрасли.

11.1.15. Разрабатывать методические рекомендации по заключению территориальных соглашений и коллективных договоров.

12. Контроль и ответственность сторон за соблюдением Соглашения

12.1. Контроль за соблюдением Соглашения осуществляется комиссией из равного количества представителей сторон по договоренности, а так же сторонами самостоятельно. В период действия Соглашения конфликты и разногласия рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства и Президиума Обкома Профсоюза и доводится до сведения органов муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в

сфере образования, территориальных и первичных организаций профсоюза, образовательных организациях.

12.3. Каждая из сторон Соглашения:

12.3.1. Несет ответственность за невыполнение или недостаточное выполнение обязательств, принятых Соглашением.

12.3.2. Принимает совместные меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей или профсоюзных органов.

12.3.3. В период действия Соглашения соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

| | |
|---|---|
| Министерство образования и науки Волгоградской области | Волгоградская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ |
| 400074, Волгоград, Огарева ул., д.6 тел. (8442) 30-86-00 E-mail: education@volganet.ru | 400098, Волгоград, Советская ул., д.5 тел. (8442) 38-35-88 Факс (8442) 38-35-84 E-mail vd-eduprof@va.ru |

Пронумеровано,
прошнуровано,
скреплено печатью и
подписью 30 листов

