

Глава города Оренбурга

С.А. Салмин

" 01 " января 2024 г.

И.о. начальника управления
образования администрации
города Оренбурга

Е.А. Глуховская

" 01 " января 2024 г.

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

А.В. Рыжинский

" 01 " января 2024 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 2024-2026 годы

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 (далее – горком Профсоюза).

1.2. Соглашение заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций и иных организаций (далее – Организации), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет УО.

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

Положения Соглашения:

обязательны для Организаций, на которые оно распространяется;

применяются при заключении коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с работниками 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. Работодатели, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет УО 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. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей Организаций, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет УО.

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.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. 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 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 работникам.

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 законную силу.

1.5.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения.

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

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7. 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 Организаций, первичных профсоюзных организаций.

1.8. Соглашение вступает в силу с 01.01.2024 г. и действует по 31.12.2026 г.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01.10.2026 года.

1.9. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке УО доводит текст Соглашения и изменения к нему до Организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет УО, горком Профсоюза – до первичных профсоюзных организаций.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах УО <http://www.orenschool.ru/> и горкома Профсоюза https://www.eseur.ru/orenburg_gorod/.

2. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Организаций, и необходимость улучшения положения их работников, Администрация города Оренбурга, УО и горком Профсоюза договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в городе, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации (Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, разработанного Минэкономразвития России), государственной программы Российской

Федерации «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642, национального проекта «Образование», «Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 29.12.2015 г. № 996-р, иных федеральных программ в сфере образования, государственной программы Оренбургской области «Развитие системы образования Оренбургской области», утвержденной постановлением Правительства Оренбургской области от 29.12.2018 № 921-пп, муниципальной программы «Доступное образование в городе Оренбурге», утвержденной постановлением Администрации города Оренбурга от 28.10.2019 № 3093-п.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении отраслевых конкурсов профессионального мастерства, при условии участия в них членов профсоюза.

2.2. УО:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Оренбурга, предусмотренных для Организаций, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Информировать горком Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с горкомом Профсоюза консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей горкома Профсоюза в составе аттестационной комиссии УО для аттестации руководителей организаций и муниципальных служащих УО.

2.2.4. Предоставляет горкому Профсоюза по его запросам информацию о численности и составе работников Организаций, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными и муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Обеспечивает возможность представителям горкома Профсоюза принимать участие в работе коллегии УО, межведомственных комиссий, в составе рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.6. Обеспечивает направление в горком Профсоюза для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда,

социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей горкома Профсоюза в их разработке.

2.2.7. Считает неправомерным уклонение работодателей Организаций от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

2.2.8. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации, Оренбургской области и муниципального образования «город Оренбург».

2.3. Горком Профсоюза:

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

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям, а также работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, 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 организаций.

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

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

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

2.3.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

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

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

3.1.4. Способствовать повышению эффективности выполнения настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях, в том числе в форме проведения конкурса коллективных договоров.

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

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования муниципальных программ в сфере образования, а также по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Организаций, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. 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.

3.1.7. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне Организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

3.1.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.9. Определить меры по недопущению необоснованного сокращения 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 Организации, подведомственной УО.

3.1.10. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации Организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. УО обязуется:

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

3.2.2. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей горкома Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.2.3. 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 разработки и утверждения Устава Организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в Организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности Организации в целом.

3.2.4. Способствовать формированию в Организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.5. Учитывать при оценке эффективности деятельности Организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.3. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения Организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.4. УО и горком Профсоюза рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы:

3.4.1. По защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

закреплению за работниками из числа молодежи наставников;

осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

закреплению мер поддержки работников из числа молодежи в возрасте до 35 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, принятых на работу в организацию в год окончания учебы либо в период обучения, имеющих или не имеющих стажа работы, в случае перевода из одного образовательного учреждения в другое или перевода с одной должности на другую в рамках одного учреждения, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, в том числе за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

обеспечению гарантий работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

3.4.2. По поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста; созданию в Организациях Совета ветеранов педагогического труда и профсоюзного движения (далее – Совет); привлечению к деятельности Совета работников достигших пенсионного возраста и прекративших свою трудовую деятельность.

3.5. Стороны договорились о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчетности Организаций, а также педагогических работников.

3.6. Стороны договорились совместно организовывать и проводить отраслевые конкурсы профессионального мастерства среди работников Организаций, членов профсоюза и профсоюзные конкурсы, а также спартакиады, фестивали, туристические слеты в порядке, установленном соответствующими положениями о проведении конкурсов и утвержденных организаторами этих конкурсов при условии участия в данных мероприятиях членов профсоюза; также осуществлять организацию информационного освещения данных мероприятий в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3.7. Организациям, первичным профсоюзным организациям рекомендуется обсуждать принятие коллективного договора на общем собрании коллектива. Информация о выполнении коллективного договора заслушивается не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива.

4. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками Организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

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, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и не могут применяться.

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.

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

4.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема (учебной нагрузки), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления 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 должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (в рублях), устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

размер выплат компенсационного характера:

при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

размер выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на Положение о системе оплаты труда работников Организации, если их размеры зависят от установленных в Организации показателей и критериев.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления, 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.

4.5. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником Организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.6. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается сторонами:

с работником Организации – в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

с руководителем Организации – в двух экземплярах, один передается работнику, другой хранится у Учредителя. Получение руководителем экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у полномочного представителя собственника имущества.

4.8. Трудовая функция по должности – конкретный вид работы поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью, и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

4.9. Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей:

руководствуясь «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих» и «Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих»;

учитывая профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.11. Работники Организаций, включая руководителей и заместителей Организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, объединениях, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, 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 педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.12. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.13. Работодатели Организаций 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.

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

4.15. Объём учебной нагрузки работникам Организации устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной Организации. 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».

4.16. 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.

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

4.18. Работодатель Организации не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и Уставом Организации.

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

4.20. Стороны договорились:

4.20.1. В коллективных договорах и трудовых договорах с работниками предусматривать выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с

отказом работника от продолжения работы из-за изменений, определенных сторонами условий трудового договора.

4.20.2. В целях способствования соблюдению работодателями трудовых прав работников Организаций по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений с работником, являющегося членом Профсоюза и предотвращения трудового спора рекомендуют:

представителям работодателей информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию);

выборному органу первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, оперативно рассмотреть этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника.

4.20.3. В целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы Организаций включать в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Организаций независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;

соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;

проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;

не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

4.21. Стороны настоящего Соглашения договорились в целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации рекомендовать работодателям:

4.21.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах.

4.21.2. При заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, а также учителями, осуществляющими классное руководство, руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза по сокращению и устранению избыточной отчётности.

4.21.3. Предусматривать в коллективных договорах организаций следующие положения:

В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей); ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме.

В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

участие в составлении программы учебных занятий;

составление планов учебных занятий;

ведение журнала в электронной форме.

В конкретные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

ведение классного журнала;

составление плана работы классного руководителя.

4.22. В особых случаях работники Организаций могут быть отправлены на дистанционную (удаленную) работу.

4.22.1. Порядок введения режима дистанционной (удаленной) работы должен предусматривать издание локального нормативного акта с установлением списков работников, переводимых с их согласия на дистанционную (удаленную) работу, а также порядок работы самой Организации в режиме дистанционной (удаленной) работы в соответствии с положениями статей 312.1 – 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.22.2. Условия дистанционной (удаленной) работы, принимаемые с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, оговариваются в дополнительном соглашении к трудовому договору на основании Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с законодательством федерального, регионального, муниципального уровней.

4.23. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения Организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, установления условий оплаты труда работников и других. Результаты мониторинга доводятся до сведения сторон настоящего Соглашения

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

4.24.1. Соблюдения законодательства РФ в части оплаты труда работников Организаций.

4.24.2. Реализации гражданами права на получение в муниципальных образовательных организациях города Оренбурга общедоступного и бесплатного образования.

4.24.3. Своевременного и полного финансирования Организаций согласно планам по утвержденным сметам расходов в соответствии с бюджетной классификацией.

4.24.4. Осуществление выплат заработной платы работникам Организаций производится не реже чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах образовательных организаций, трудовых договорах работников.

Руководитель Организации при выплате заработной платы обязан извещать в письменной форме каждого работника в порядке, предусмотренном статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации путем предоставления расчетного листка.

Материальная ответственность работодателя Организации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, предусматривается в размере, определенном статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании оплаты труда работников Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Организаций, которое утверждается приказом руководителя Организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору в соответствии с:

федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии и иными нормативными актами Российской Федерации;

законодательством Оренбургской области;

положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Оренбурга, утвержденным постановлением администрации города Оренбурга от 26.09. 2016 г. № 2984-п.

5.1.2. В положении об оплате труда работников Организации предусматривается 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 одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

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 Организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

определения размеров выплат компенсационного и (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 Организаций, а также с учетом имеющихся государственных, отраслевых и профсоюзных наград разного уровня на момент вручения данных наград.

5.1.3. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в организациях, так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

5.2. Начисленная работнику Организаций заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Оренбургской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 г. № 38-П, от 11.04.2019 №17-П и от 16.12.2019 № 40-П, при условии, что

работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки.

5.3. Работникам образовательных организаций, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, производится пропорционально отработанному времени.

5.4. При разработке и утверждении в 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 всей Организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

5.5. 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 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 установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными и профсоюзными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации 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

5.6. 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 (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.7. Оплата сверхурочной работы производится в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.8.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с частью второй статьи 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.8.2. 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.

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

5.10. 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.

5.11. В случае организации обучения на дому соответствующий объем педагогической нагрузки устанавливается при тарификации.

5.12. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, 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 при увольнении.

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

5.14.1. 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;

5.14.2. В случае уменьшения у педагогических работников Организаций 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 продолжают, 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»;

5.14.3. Рекомендовать работодателям Организаций не осуществлять в течение учебного года в Организациях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

5.15. Стороны настоящего Соглашения договорились что:

5.15.1. Руководитель Организации обладает правом направлять фонд экономии заработной платы по итогам работы финансового года на премиальные выплаты.

5.15.2. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. №ВБ-1159 /08 и от 7 сентября 2020г. №1700/08, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020г. №1800) (далее - Постановление № 850).

5.16. УО и горком Профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

об оплате 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 № 1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории не менее чем на 6 месяцев в следующих случаях: по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет истек срок 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 после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории во время службы в Вооруженных Силах РФ и других войсках, но не более чем на один год;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, а также в случае истечения 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.

5.17. 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.

5.18. 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).

5.19. 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 награды или победы в конкурсе профессионального мастерства педагогических работников (за каждую – единожды);

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;

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.

5.20. Стороны считают необходимым:

5.20.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.20.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.20.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы руководителей, педагогического персонала и других категорий работников Организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.20.4. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых специалистов предусматривать в условиях коллективного договора, положении об оплате труда работников Организации механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет работы в пределах фонда оплаты труда.

5.20.5. 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).

5.20.6. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивать компенсацию в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также сохранять заработную плату по месту работы в Организациях.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивать компенсацию за работу по подготовке и проведению такой государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Правительством Оренбургской области за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего

общего образования (постановление Правительства Оренбургской области от 01.04.2019 N 201-п «О проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования»).

5.20.7. Оплата труда педагогических и других работников Организации, 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.

5.21. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников Организаций.

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».

6.1.2. В соответствии с 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» 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.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и муниципальными нормативно-правовыми актами, а также с учетом особенностей, установленных 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», предусматривая в них в том числе: свободный от обязательного присутствия в образовательной организации день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

6.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим

временем педагогических и других работников Организации.

6.3.1. В эти периоды работодатель Организации вправе привлекать работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

6.3.2. 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.

6.4. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 259 ТК РФ).

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

6.5.1 Привлечение отдельных работников Организации к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, дополнительных занятий с обучающимися, подготовки и проведения различных культурно-досуговых и спортивных мероприятий, участия в мероприятиях (конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) с обучающимися и мероприятиях профессионального роста работников различного уровня (муниципального, регионального, всероссийского, международного), выполнения хозяйственных работ и др., допускается по письменному распоряжению руководителя Организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.5.2. 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.

6.6. 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 Организации и благоприятных условий для отдыха работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.6.1. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

6.6.3. 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).

6.6.4. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы. (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ).

6.6.5. 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

6.6.7. 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.

6.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам Организации 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.

В случае, когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР 30.04.1930 № 169).

6.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» 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 Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные 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 25.10.1974 № 298/П-22.

6.9. Организация с учетом финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором Организации.

6.10. Стороны рекомендуют работодателям Организаций:

6.11.1. Включать в коллективные договоры нормы о порядке и условиях предоставления работникам дополнительных оплачиваемых отпусков в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работника – 3 рабочих дня;
- рождение ребенка (супругу) – 3 рабочих дня;
- родителям, имеющих детей первоклассников – 1 сентября;
- смерть детей, родителей, супруга(и) – 3 рабочих дня.

6.11.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск библиотечным работникам Организаций 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.

Продолжительность отпуска педагога-библиотекаря регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.11.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск отдельным категориям работников:

- руководителям опорных методических кабинетов – до 3-х календарных дней;
- руководителям городских методических объединений – до 3-х календарных дней;
- руководителям школьных методических объединений (предметных кафедр) – до 3-х календарных дней;
- руководителям команд образовательных организаций, участвующих в военно-полевых сборах для юношей 10 классов – до 3-х календарных дней;

работникам вспомогательного персонала: уборщику служебного помещения, младшему воспитателю, помощнику воспитателя, шеф-повару, повару, помощнику повара, кухонному работнику (рабочему), подсобному работнику, лаборанту, машинисту по стирке белья (прачке), дворнику – за содержание помещений (территории) в соответствии с санитарными правилами и нормами (СП 2.4.3648-200 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 и при отсутствии замечаний к работнику образовательной организации со стороны общественного контроля (управление образования, Советы родительской общественности, санитарно-эпидемиологические комиссии) – длительность определяется коллективным договором Организации.

6.11.4. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

6.12. Педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, согласно ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок предоставления длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.12.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем.

6.12.2. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части (порядок разделения длительного отпуска на части, в том числе предельное количество частей отпуска, минимальную продолжительность одной из частей отпуска и другие вопросы, связанные с разделением отпуска на части закрепляются в коллективном договоре).

6.12.3. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

6.12.4. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

6.12.5. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в Организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

6.12.6. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в Организации системой оплаты труда.

6.12.7. Условие об оплате длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности Организации может быть определено коллективным договором.

6.12.8. Длительный отпуск руководителю Организации предоставляется по его заявлению и на основании приказа УО.

6.13. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха согласились:

- обязать руководителей Организаций и профсоюзные комитеты проводить предварительную тарификацию образовательных организаций не позднее 1 апреля каждого года.

- обязать руководителей Организаций и профсоюзные комитеты проводить окончательную тарификацию образовательных организаций не позднее 15 августа каждого года.

Тарификационный лист должен быть подписан руководителем Организации и председателем профкома.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. 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 города 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.

7.2. В соответствии с федеральными, региональными и муниципальными законами и принятыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами работникам Организаций, участвовавшим в специальной военной операции, в том числе получившим увечье (ранение, травму, контузию) при выполнении задач в ходе специальной военной операции, а также членам семей лиц, участвующих в специальной военной операции и членам семей лиц, погибших (умерших) в связи с выполнением задач в ходе специальной военной операции оказывается поддержка и предоставляются установленные законодательством права, льготы, социальные гарантии и компенсации.

7.3. Стороны рекомендуют Организациям предусматривать в коллективных договорах:

7.3.1. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (заместители руководителя, руководители структурных подразделений, методисты и другие работники Организации), производить выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней при наличии экономии фонда оплаты труда и (либо) от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.3.2. Производить выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, методистам в пределах экономии фонда оплаты труда и (либо) от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.4. Стороны исходят из того, что 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.

7.5. 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 (ст.173-177).

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

7.10. Горком Профсоюза:

7.10.1. Ежегодно направляет работников Организаций являющихся членами Профсоюза на оздоровление в 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;

7.10.2. 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.

8. Условия и охрана труда

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

8.1. УО в пределах компетенции:

8.1.1. Проводит мероприятия направленные на выполнения Организациями требований и норм охраны труда работников образования и их прав на безопасные рабочие места.

8.1.2. Привлекает представителей профсоюзных органов (внештатных инспекторов труда горкома Профсоюза) к участию в комиссиях по готовности муниципальных образовательных организаций к началу учебного года и приемке организаций отдыха и оздоровления детей.

8.2. УО рекомендует работодателям Организаций:

8.2.1. Предусматривать мероприятия по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

8.2.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

8.2.3. Создавать в соответствии со статьей 223 ТК РФ службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в Организациях с количеством работников, превышающих 50 человек.

8.2.4. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

8.2.6. Предоставлять компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные специальной оценкой условий труда, а также компенсации, определенные коллективным договором.

8.2.7. Обеспечивать 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 214 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.2.8. Освободить от работы для прохождения диспансеризации работника на основании его письменного заявления, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ), в следующих случаях:

работники Организации при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года;

работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;

работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по

старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

8.2.9. Работники и обучающиеся в образовательной организации вправе пройти профилактический медицинский осмотр и (или) диспансеризацию в любой медицинской организации, которая участвует в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (далее - иная медицинская организация), в том числе по месту нахождения мобильной медицинской бригады, организованной в структуре иной медицинской организации (включая место работы и учебы).

О возможности пройти диспансеризацию на работе сотрудников должен уведомить работодатель, а обучающихся образовательной организации – ее руководитель.

8.2.10. Организовывать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.11. Предусматривать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.2.12. Предусматривать участие технического инспектора, внештатных технических инспекторов, уполномоченных лиц по охране труда, представителей горкома Профсоюза в расследовании несчастных случаев происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности и обучающимися при проведении образовательной деятельности. Предоставлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.3. Горком Профсоюза:

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

8.3.2. 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.

8.3.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

8.3.5. 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.

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

8.3.7. Организует 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».

8.3.8. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3.9. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

8.4. УО и горком Профсоюза совместно:

8.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

8.4.2. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

8.5. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

9. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Осуществлять реализацию и муниципальной программы «Доступное образование в городе Оренбурге», утвержденной постановлением администрации города Оренбурга от 28.10.2019 № 3093-п, предусмотренных в ней вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития.

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

9.2. УО:

9.2.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

9.2.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования муниципального задания.

9.2.3. Координирует деятельность Организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

9.2.4. Рекомендует работодателям при необходимости привлекать к занятию педагогической деятельностью:

9.2.4.1 По основным общеобразовательным программам лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам - лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения в соответствии с Порядком утвержденном приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 18 сентября 2020 года № 508.

9.2.4.2. По образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования в последний год обучения совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедших промежуточные аттестации в соответствии с Порядком утвержденном приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 16 октября 2023 года № 771.

9.2.5. Согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники Организаций (независимо от их организационно-правовой формы), руководители и работники аппарата горкома Профсоюза, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Оренбургской области и городе Оренбурге, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении лиц, ежегодно представляемых к награждению по конкретным Организациям (органам), учитывается мотивированное мнение горкома Профсоюза.

9.2.6. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных

организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

9.2.7. Информировать горком Профсоюза не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.3. Стороны считают, что:

9.3.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем Организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.3.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или 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.

9.4. При изменении типа, ликвидации Организаций, сокращении численности или штата работников Организаций профсоюзные органы представляют и защищают 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.

9.5. Стороны совместно:

9.5.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

9.5.2. При проведении структурных преобразований в отрасли необоснованно не допускают массовых сокращений работников.

9.5.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Организаций.

9.6. Стороны договорились:

9.6.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация Организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;
увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией Организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

9.6.2. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

9.6.3. Совместно организовывать и проводить муниципальные конкурсы профессионального мастерства работников системы образования «Учитель города Оренбурга», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют», в соответствии с положениями о данных конкурсах, а также конкурсные отборы лучших педагогов и образовательных организаций, в том числе для получения муниципальных и региональных грантов, учительских премий имени В.М. Барбазюка и А.И. Морозова и другие, при условии участия в данных мероприятиях членов профсоюза (конкурсы профессионального мастерства) и от 95% и более членов профсоюза в Организации (конкурсы Организаций).

9.6.4. Содействовать созданию Совета молодых специалистов, с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

9.7. Стороны признают необходимым рекомендовать первичным профсоюзным организациям разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

сохранению количества рабочих мест;

проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

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

предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости и горкома Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется, родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7

статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ);

определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

созданию условий по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

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

обеспечению бесплатным питанием и проживанием работников в организациях отдыха и оздоровления детей за счет предпринимательской и иной приносящий доход деятельности.

9.8. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников Организации, 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».

9.9. 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.

10. Работа с молодежью

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Организациях:

проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Организациях;

повышение их профессиональной квалификации и карьерного роста;

развитие творческой и социальной активности молодежи;

обеспечение их правовой и социальной защищенности;

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

10.2. Стороны договорились:

проводить организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

организовывать проведение тематических мероприятий, слетов, форумов (конференций, совещаний, встреч), конкурсов профессионального мастерства, культурно-досуговых и спортивно-оздоровительных мероприятий педагогических работников, молодых специалистов;

10.3. Стороны рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

создавать условия для адаптации и профессионального становления молодых специалистов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности;

создавать молодым специалистам необходимые условия труда в соответствии с современными требованиями, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

организовывать методическое сопровождение молодых специалистов, включая закрепление наставников за ними из числа педагогических работников, показывающих высокие результаты;

создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы;

способствовать формированию и деятельности молодежных объединений в Организациях в форме Советов молодых специалистов;

предоставлять один день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы председателю Совета молодых специалистов в Организации для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;

предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки, молодых специалистов в размерах и на условиях, определяемых в соответствии с коллективным договором;

вводить дополнительные формы поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности Организаций и профсоюзных организаций;

реализовывать систему кураторства по молодежным вопросам, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми специалистами из числа руководящих работников Организации;

содействовать в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

10.4. Горком Профсоюза:

вовлекает молодых специалистов в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей;

способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых специалистов Организаций;

проводит обучение молодых специалистов по программам: «Школа молодого педагога», «Профлидер» и др.;

информирует молодых специалистов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

10.5. 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 организаций при горком 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.

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, Законом Оренбургской области от 06.12.2019 № 1923/521-VI-ОЗ «О регулировании отдельных вопросов в сфере деятельности профессиональных союзов в Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 26.01.2012 № 66-п «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области», 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, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Отраслевого регионального Соглашения между министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Соглашением, Уставом и коллективным договором Организации.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели 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 первичных профсоюзных организаций в Организациях.

11.2.2. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Численность работников, которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для

обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении Организаций 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 образовательной организации 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.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.7. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов не позднее пяти календарных дней со дня выплаты заработной платы на счета территориальной 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.

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

11.3.1. 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 – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего

порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях 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, коллективным договором.

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 профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой Организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации его правопреемник, а в случае ликвидации Организации горком Профсоюза сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

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.

11.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

11.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.6. 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 стимулирующие выплаты (доплаты) за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др., что фиксируется в коллективных договорах в пределах фонда оплаты труда.

11.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.8. УО принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образования, 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 и первичные профсоюзные 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, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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 Организаций и ее работников.

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 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 мероприятиях при условии участия в данных мероприятиях членов профсоюза.

12.12. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую горкому Профсоюза Администрацией города Оренбурга и УО.

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

13. Контроль за выполнением Соглашения

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

13.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии УО и президиума горкома Профсоюза и доводится до сведения Организаций и первичных организаций Профсоюза.

13.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

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 2024-2026
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 рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ 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 образовательной организации;

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

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

должность, по которой установлена квалификационная категория;

должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1

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
Учитель-дефектолог, учитель логопед	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)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА ОТРАСЛЕВОГО СОГЛАШЕНИЯ

Администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга и Оренбургской городской профсоюзной организацией областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

Регистрационный номер соглашения	01800010/2421	Численность работников, охваченных соглашением (чел.)	12005	Номер регистрационного дела	1	Наименование субъекта Российской Федерации	Оренбургская область	Наименование города (района)	г.Оренбург	Наименование вида экономической деятельности	84.11.32	Организационно правовая форма организации	Учреждения	Наименование вида собственности	Муниципальная	
Дата заключения соглашения	01.01.2024	Дата начала действия соглашения	01.01.2024	Дата окончания действия соглашения	31.12.2026	Срок действия соглашения 3 г.										
Участник соглашения	Глава города Оренбурга С.А.Салмин															
Стороны соглашения, представители																
От работников	Председатель Оренбургской городской профсоюзной организации областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ А.В. Рыжинский				От работодателей				И.о. начальника управления образования администрации города Оренбурга Е.А. Глуховская							
40 часов; 36 часов для педагогических работников																
Рабочее время	Тарифная сетка															
Оплата труда	Минимальная тарифная ставка(оклад)															
Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска																
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				3 дня в случае: свадьбы работника; свадьбы детей работника; в случае смерти детей, супруга, родителей; рождения ребенка (супругу); родителей, имеющих детей первокурсников-1 день (1 сентября); библиотечным работникам — до 12 дней; отдельным категориям работникам — до 3х дней; работникам вспомогательного персонала — длительность определяется работодателем			
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников				Повышение квалификации; переподготовка				Доплаты к выходному пособию				Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников			
Охрана труда	Обучение работников вопросам охраны труда; Финансирование мероприятий по охране труда; 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 гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работников от несчастного случая или профзаболевания				согласно п.8.2.11				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; Предоставление не освобожденным профработникам оплачиваемого времени для выполнения профобязанностей															

Директор ГКУ "ЦЗН г.Оренбурга и Оренбургског р-на»

С.В.Латышев/



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Пушкинская, 14, г. Оренбург, 460000
тел. (3532) 77-00-48, факс (3532) 77-76-12
E-mail: mtizn56@mail.orb.ru

22.01.2024 № 14/142

Главе города Оренбурга
Салмину С.А.

И.о. начальника управления
образования администрации
города Оренбурга

Глуховской Е.А.

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

Рыжинскому А.В.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации соглашения, заключенного
на территориальном уровне социального партнерства

Министерство труда и занятости населения Оренбургской области сообщает, что 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 зарегистрировано 18 января 2024 г.

Регистрационный номер 01800010/2421.

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

Приложение: регистрационная карта Соглашения на 1 л. в 3 экз.

Заместитель министра



О.А.Мамедова

Зиначева Екатерина Дмитриевна
+7 (3532) 48-51-78