

Министерство образования
и науки Пермского края


Р.А. Кассина
«18» июня 2024г.
М.П. 

Пермская краевая организация
профессионального союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации


З.И. Галайда
«18» июня 2024г.
М.П. 

СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской
краевой организацией профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-
трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли
на 2024 – 2026 годы

Министерство труда и социального
развития Пермского края
Соглашение уведомительно
зарегистрировано
№ 9 * 19 * 06 2024г.
Подпись 

г. Пермь

СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской
краевой организацией профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-
трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли
на 2024 – 2026 годы.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Региональное отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края, а так же в соответствии с отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности государственных бюджетных, автономных и казенных образовательных организаций Пермского края (в дальнейшем – образовательные организации Пермского края).

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований Пермского края, коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования Пермского края и не ограничивает права органов местного самоуправления и муниципальных образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

- Пермская краевая организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) – от имени работников образовательных организаций Пермского края, муниципальных образовательных организаций и других организаций системы образования (далее – работники, организации системы образования);

- Министерство образования и науки Пермского края (далее – Министерство), являющееся полномочным представителем работодателей образовательных организаций Пермского края.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей образовательных организаций Пермского края, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации, а также на органы государственной власти и местного самоуправления Пермского края в пределах взятых ими на себя обязательств.

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

1.6. Организация профсоюза, ее территориальные и первичные организации в соответствии с уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях, трудовым законодательством являются полномочными представителями работников образовательных организаций Пермского края при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально – экономических проблем: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.7. На уровне муниципальных образований Пермского края между органами местного самоуправления, территориальными организациями Профсоюза и организациями работодателей (если таковые имеются) заключаются территориальные отраслевые соглашения, устанавливающие условия труда, социальные льготы и гарантии работникам образования, конкретизирующие и дополняющие положения данного Соглашения, исходя из территориальных особенностей городского округа, муниципального округа. Территориальные отраслевые соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.8. В тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.9. Непосредственно в организациях системы образования регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем переговоров и заключения коллективных договоров. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения образования и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально – экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение

работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.11. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в силу независимо от Соглашения.

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

1.13. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует три года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

1.14. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны считают необходимым:

2.1.1. Развивать социальное партнерство в сфере труда как основной принцип правового регулирования трудовых отношений.

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

2.1.3. Предоставлять территориальному выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые

помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением.

2.1.4. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций системы образования, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.1.6. Заключать территориальные отраслевые соглашения в муниципальных образованиях Пермского края и коллективные договоры в организациях системы образования.

2.1.7. Освещать промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в организациях системы образования, в средствах массовой информации.

2.1.8. Стороны признают, что территориальные отраслевые соглашения по регулированию социально – трудовых отношений в образовании, заключаемые в муниципальных образованиях Пермского края, не должны снижать уровень социальной поддержки работников, закрепленных в территориальных отраслевых соглашениях на предыдущие годы.

2.1.9. Проводить совместные семинары и совещания руководителей органов управления образованием администраций муниципальных образований Пермского края, организаций системы образования, профсоюзных органов по вопросам финансирования отрасли, оплаты, охраны труда, применения норм трудового законодательства, законодательства в сфере образования, предоставления работникам льгот и гарантий, аттестации педагогических работников и др.

2.1.10. При разработке и анализе целевых показателей эффективности деятельности организаций системы образования, их руководителей учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений (наличие и реализация коллективных договоров, расширение социальных гарантий через коллективные договоры, отсутствие фактов нарушения норм трудового законодательства и др.).

2.2. Стороны:

2.2.1. Обеспечивают взаимное участие представителей Сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнения.

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

2.2.3. Рекомендуют главам администраций муниципальных образований Пермского края, руководителям органов управления образованием администраций муниципальных образований Пермского края, руководителям организаций системы образования, профсоюзным органам осуществлять аналогичный порядок взаимодействия по вопросам, затрагивающим социально – трудовые, экономические и профессиональные интересы работников и учитывать в числе критериев рейтинга учреждений перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.2.4. Практикуют совместные консультации в администрациях муниципальных образований Пермского края по заключению территориальных отраслевых Соглашений, коллективных договоров в организаций системы образования.

2.2.5. Направляют в администрации муниципальных образований Пермского края аналитический материал по итогам выполнения настоящего Соглашения и отраслевых территориальных Соглашений, о практике заключения и выполнения коллективных договоров.

2.2.6. Взаимодействуют при рассмотрении обращений граждан Российской Федерации по вопросам оплаты труда, охраны труда и других вопросов в рамках социального партнерства.

2.3. Обязательства Министерства:

2.3.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников (при необходимости).

2.3.2. При реализации полномочий исполнителя мероприятий государственных программ Пермского края предоставляет (по запросу) Профсоюзу информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных мероприятий.

2.3.3. Представляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации или ликвидации организации системы образования и другую необходимую информацию.

2.4. Обязательства Профсоюза:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

2.4.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Использует формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций системы образования, содействует предотвращению в организациях системы образования коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Соглашение и коллективные договоры.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. Стороны:

3.1.2. Осуществляют согласованную политику по реализации законов Пермского края и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников и обучающихся в образовательных организациях Пермского края и муниципальных образовательных организациях.

3.1.3. Обеспечивают контроль за целевым использованием средств, выделяемых организациям системы образования.

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

3.1.5. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаются в органы государственной власти Пермского края для решения следующих вопросов:

- регулирование вопросов оплаты труда работников;
- включение расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;
- увеличение удельного веса расходов на финансирование образования при формировании бюджета Пермского края и консолидированного бюджета Пермского края;
- увеличение нормативов на функционирование системы образования;
- ежегодной индексации расходов на выполнение закона Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае»;
- обеспечение полного и своевременного финансирования образовательных организаций Пермского края в соответствии с объемами бюджетных ассигнований, утвержденных законом о бюджете Пермского края на очередной год и плановый период.

3.1.6. Рекомендуют главам администраций муниципальных образований Пермского края, руководителям органов управления образованием администраций муниципальных образований Пермского края, руководителям организаций системы образования предусматривать в бюджетах организаций системы образования расходы на:

- охрану труда;
- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации педагогических работников и руководителей;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

4. Оплата труда

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

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положениями о системе оплаты труда работников, разработанными в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»), Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае».

4.2. Система оплаты труда и стимулирования работников устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Пермского края и иными нормативными актами.

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

Формирование систем оплаты труда работников, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов

и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – квалификационные характеристики);

- постановления Правительства Российской Федерации от 12 февраля 2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений;

- приказа Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок аттестации);

- государственных гарантий по оплате труда;

- отраслевых положений о системе оплаты труда;

- размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- рекомендаций Российской (краевой) трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам организаций системы образования.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией организации системы образования на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях 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 системы образования (принцип адекватности); вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

4.5. Работодатели предусматривают в положении об оплате труда работников 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;

- недопущения работодателем какой бы то ни было дискриминации работников – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- имеющейся квалификационной категории (первой, высшей, педагог-методист, педагог-наставник);

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

- установления 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;

- обеспечения или учета зависимости оплаты труда работников от их личного участия в эффективном функционировании организации.

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

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты

труда (без учета районного коэффициента), установленного в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

4.9. Рабочий день работников с учетом мнения выборного профсоюзного органа может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов. Педагогическим работникам в сельской местности с продолжительностью рабочего дня, установленной не расписанием занятий, а Правилами внутреннего трудового распорядка и разрывными графиками рабочего времени (воспитатели детских домов, школ-интернатов и др.) может производиться доплата к должностному окладу за разделение рабочего дня на части с перерывом более двух часов.

4.10. Аттестация педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории, имеющих государственные и ведомственные награды, знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, награды за участие в конкурсах профессионального мастерства осуществляется, в соответствии с абзацами четвертым, пятым пункта 31 Порядка аттестации, аттестационной комиссией Министерства без назначения экспертизы.

4.11. Аттестация педагогических работников, имеющих государственные и ведомственные награды, осуществляется на основе сведений о награждении, в соответствии с перечнями ведомственных наград, утвержденными приказами федеральных органов исполнительной власти в сфере образования, науки, спорта.

4.12. Аттестация педагогических работников, имеющих награды за участие в конкурсах профессионального мастерства, проводимых Министерством просвещения Российской Федерации, Министерством, осуществляется на основе сведений о награждениях (за последние 5 лет).

4.12.1. Высшая квалификационная категория устанавливается победителям, призерам регионального и (или) федерального этапов всероссийских конкурсов профессионального мастерства, региональных конкурсов профессионального мастерства, утвержденных соответствующими приказами федерального и (или) регионального органа исполнительной власти в сфере образования; победителям, призерам международной олимпиады «ПРОФИ-КРАЙ».

4.12.2. Первая квалификационная категория устанавливается победителям, призерам муниципального этапа всероссийских и (или) региональных конкурсов профессионального мастерства, утвержденных соответствующими приказами федерального и (или) регионального органа исполнительной власти в сфере образования; победителям, призерам международной олимпиады «ПРОФИ-КРАЙ» (1-10 место в итоговом рейтинге Пермского края).

4.13. Квалификационная категория (первая или высшая), установленная по одной из педагогических должностей, может учитываться за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория при условии совпадения по обеим должностям профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организаций системы образования, направляемых на оплату труда, в случаях установленных в Таблице 1.

Таблица 1

Наименование должностей, по которым может учитываться квалификационная категория, установленная по другой должности

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 2.
1	2	3
1	Воспитатель, инструктор-методист, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель	Старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель
2	Мастер производственного обучения, преподаватель общепрофессиональных и/или специальных дисциплин	Учитель технологии, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
3	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор
4	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования
5	Преподаватель общеобразовательных дисциплин	Учитель того же предмета, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-организатор, методист, социальный педагог
6	Преподаватель-организатор	Учитель (преподаватель) основ

	основ безопасности жизнедеятельности	безопасности жизнедеятельности; учитель (преподаватель) физической культуры
7	Руководитель физического воспитания	Учитель (преподаватель) физической культуры, учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности, инструктор по физической культуре
8	Старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	Воспитатель, инструктор-методист, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель
9	Тренер (старший тренер)	Тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель)
10	Тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель)	Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре
11	Учитель	Преподаватель общеобразовательных дисциплин того же предмета, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-организатор, методист, социальный педагог
12	Учитель (преподаватель) музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер
13	Учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности; учитель (преподаватель) физической культуры	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, инструктор по физической культуре
14	Учитель технологии, преподаватель общепрофессиональных и/или специальных дисциплин	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
15	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель, осуществляющий образовательную деятельность в образовательной организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог

		дополнительного образования (по аналогичному профилю)
--	--	-------------------------------------------------------

В коллективном договоре, локальных нормативных актах организации системы образования могут определяться случаи учета действующей квалификационной категории (первой или высшей), установленной по одной из должностей, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, предусмотренные в таблице 1 данного пункта настоящего Соглашения, а также иные случаи, если по обеим должностям совпадают профили работы (деятельности).

4.14. Стороны считают необходимым:

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации системы образования, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом организации системы образования.

5.1.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормированная часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;
- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе планами педагогического работника.

5.1.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

5.1.4. Составление педагогами отчётной документации определяется их должностными обязанностями.

Для устранения избыточной отчётности и документооборота на уровне организации системы образования рекомендуется:

- актуализировать и утвердить номенклатуры дел со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц;
- исключить дублирование документов и информации на электронных и бумажных носителях.

Органам управления образованием администраций муниципальных образований Пермского края необходимо реализовать меры по исключению собственных запросов информации, находящихся в открытом доступе, используя автоматизированные средства сбора информации с сайтов организации системы образования, использование информационных систем с «персональными кабинетами» организации системы образования для снижения информационной нагрузки.

5.1.5. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективный контракт) и должностными инструкциями.

В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, применяются квалификационные характеристики.

5.1.6. В должностной инструкции и (или) трудовом договоре могут предусматриваться следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением отчётной документации:

- разработка рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ;

- осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

Одновременно следует учитывать, что, при необходимости должностные обязанности, включённые в квалификационную характеристику определённой должности (в том числе учителя), могут быть распределены между несколькими исполнителями (на основании пункта 3 раздела «Общие положения» квалификационных характеристик).

5.1.7. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

5.1.8. В исключительных случаях в организациях системы образования представитель работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором, время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

5.1.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.1.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.1.12. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой

учебно-воспитательной, методической или организованной работе (данная норма отражается в коллективном договоре).

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

5.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в целях обеспечения нормальной работы организации системы образования и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее чем за две недели до начала их отпусков.

5.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.8. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

5.9. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом организации системы образования.

5.10. При получении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель предоставляет работнику отпуск.

6. Трудовые отношения

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

6.1.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального и территориальных соглашений, коллективного договора, устава, локальных нормативных актов организаций системы образования. Проекты трудовых договоров (эффективных контрактов) согласовываются с соответствующим профсоюзным органом.

6.1.2. В соответствии с трудовым договором, заключаемым между работодателем и работником, работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами Пермского края и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в данной организации системы образования.

6.1.3. 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.

6.1.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

6.1.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с уставом организации системы образования, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации системы образования и относящимися к трудовой функции работника. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределенный срок, допускается только с согласия работника. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

6.2. В сфере трудовых отношений Стороны:

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

6.2.2. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, заключению территориальных соглашений и коллективных договоров.

6.2.3. Принимают, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в организациях системы образования.

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

6.2.5. При реструктуризации сферы образования, внедрения мероприятий государственных программ Пермского края учитывают социальные последствия, проводят с участием профсоюзных организаций соответствующие мероприятия.

7. Кадровая политика и гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1. В целях достижения социального эффекта по результатам направлений государственной политики развития образования в Пермском крае принимать участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования;
- повышению мобильности профессионального образования;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

7.2. Совместно организовывать и проводить краевые этапы Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучшие учителя», «Педагогический дебют» и др.

7.3. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых организациями системы образования, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Социального Фонда Российской Федерации и отраслевого негосударственного пенсионного фонда.

7.4. Организовать совместно мероприятия по формированию позитивного образа учителя и повышению статуса учителя и других педагогических работников.

7.5. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения, которые рекомендуются работодателям для внесения в коллективный договор:

7.5.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком), где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществлять.

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

7.5.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией

(квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

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

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее за 2 месяца;

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

- не освобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;

В коллективном договоре организации системы образования могут предусматриваться иные категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе.

7.5.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком и работник предупреждаются об этом письменно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации системы образования, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

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

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

при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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

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

7.5.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 части 1 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома организации системы образования. Работодатель в письменной форме уведомляет работника (члена профсоюза) о дне заседания профкома с указанием даты, места и времени.

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

7.5.8. Не допускать применения статьи 74 ТК РФ при отсутствии изменений условий труда и если условия трудового договора могут быть сохранены.

8. Дополнительные гарантии молодежи

8.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

8.2. Стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.2.1. Совместно с территориальными организациями отраслевого Профсоюза и администрациями организаций системы образования проводить

работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

8.2.2. При разработке и заключении территориальных соглашений и коллективных договоров усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов в организациях системы образования, ускорения их адаптации в коллективе, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

8.3. Стороны содействуют созданию в муниципальных образованиях Пермского края клубов, советов, комиссий по работе с молодежью, в организациях системы образования – советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и др.

8.4. Стороны рекомендуют организациям системы образования:

8.4.1. Предоставлять председателю совета (клуба, комиссии по работе с молодежью и др.) свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом территориальным соглашением, коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодежи.

8.4.2. Практиковать институт наставничества в организации системы образования, устанавливать стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

8.4.3. Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах единовременные денежные выплаты или иные меры стимулирования молодых работников.

8.4.4. Вводить дополнительные формы поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности организаций системы образования и профсоюзных организаций.

8.5. Профсоюз:

8.5.1. Организует работу краевого совета молодых педагогов при взаимодействии с органами управления образованием администраций муниципальных образований Пермского края.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Осуществлять контроль за предоставлением и возмещением коммунальных льгот педагогическим работникам и неработающим пенсионерам системы образования сельской местности, за предоставлением

молодым работникам мер социальной поддержки в соответствии с действующим законодательством.

9.1.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в коллективном договоре.

9.1.3. Рекомендовать организациям системы образования:

- производить оплату длительного отпуска сроком до одного года в размере, предусмотренном в соответствующем Положении;
- предусматривать в коллективных договорах отчисление денежных средств первичным профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

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

9.2.1. При аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии, самостоятельно формируемой организацией системы образования, в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такового).

9.2.2. При проведении аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории (первой, высшей, педагог-методист, педагог-наставник) в состав аттестационной комиссии Министерства, включается представитель краевой (территориальной) профсоюзной организации.

9.2.3. При проведении аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, сформированное на основе решения педагогического совета организации системы образования (иного коллегиального органа управления организации системы образования), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество обязательно согласовывается с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такового).

9.2.4. Квалификационные категории (первая, высшая, педагог-методист, педагог-наставник), установленные педагогическим работникам, сохраняются

при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, в соответствии с пунктами 44, 59 Порядка аттестации.

9.2.5. При рассмотрении вопроса о принятии решения о несоответствии занимаемой должности руководителя организации системы образования – члена Профсоюза по итогам аттестации аттестационной комиссией учитывается мнение первичной профсоюзной организации.

9.3. При проведении аттестации руководителей организаций системы образования:

9.3.1 В состав аттестационной комиссии при аттестации кандидата на должность руководителя организации системы образования включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации.

9.3.2. При аттестации кандидата на должность руководителя организации системы образования, руководителя организации системы образования – членов Профсоюза учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

9.4. Стороны рекомендуют руководителям и профсоюзным организациям при наличии собственных средств осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников:

- оказывать материальную помощь;
- выплачивать единовременное пособие на оздоровление;
- устанавливать надбавки к ставкам (окладам) заработной платы работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, государственными наградами и фиксировать данные выплаты в территориальных Соглашениях, коллективных договорах;
- осуществлять иные меры социальной поддержки.

9.5. В случае, когда организация системы образования временно прекращает свою деятельность в связи с капитальным ремонтом и возможность перевода работников в другие организации системы образования отсутствует, период отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого по заявлению работников, включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск.

9.6. Стороны договорились, что работодатели освобождают педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти Пермского края в проведении единого государственного экзамена, основного государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ), основного государственного экзамена (ОГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения указанных обязанностей.

За счёт средств бюджета Пермского края, выделяемых на проведение ЕГЭ, ОГЭ педагогическим работникам, участвующим

в проведении ЕГЭ, ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ.

9.7. Профсоюз:

9.7.1. Содействует обеспечению членов Профсоюза и их детей путевками на лечение и отдых.

9.7.2. Содействует организации системы льготного добровольного медицинского страхования для членов Профсоюза и членов их семей.

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

9.7.4. Принимает меры по улучшению жилищных условий работников.

9.7.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профбюджета.

9.7.6. Оказывает организационную помощь и материальную поддержку Советам молодых учителей и Советам ветеранов педагогического труда.

9.8. Стороны совместно:

9.8.1. Разрабатывают и осуществляют выполнение социальных программ, направленных на улучшение материального положения педагогических кадров, студентов организаций среднего профессионального образования, улучшения их жилищных условий, организацию отдыха и медицинского обслуживания.

9.8.2. Представляют работников к награждению ведомственными и государственными наградами.

9.9. Профсоюз:

- вносит предложения по изменению и дополнению в список профессий и должностей работников, педагогическая деятельность которых дает право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

- анализирует социально-экономическое положение работников, взаимодействует с депутатами Государственной Думы от Пермского края и другими депутатами Государственной Думы Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников отрасли.

9.10. Работники имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно закона Пермского края от 4 сентября 2017 г. № 121-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление», члены профсоюза – на льготное оздоровление в профсоюзных здравницах Пермского края и других субъектах Российской Федерации.

10. Охрана труда

10.1. Стороны:

10.1.1. Разрабатывают предложения в государственные программы Пермского края по улучшению условий охраны труда и здоровья, социальной защите работников.

Организуют проведение комплексных, целевых и тематических проверок по охране труда с последующим рассмотрением результатов проверок на совместных заседаниях.

10.1.2. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных по охране труда Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

10.1.3. Принимают участие в организации и проведении семинаров-совещаний по охране труда, Всемирного Дня охраны труда, выставок по охране труда.

10.2. Стороны рекомендуют:

10.2.1. Устанавливать в территориальных соглашениях гарантии деятельности внештатного технического инспектора труда Профсоюза, включая условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей, а также времени краткосрочной профсоюзной учебы.

10.2.2. Руководителям организаций системы образования:

- создавать кабинеты (уголки) по охране труда, оснащенные техническими средствами, учебными пособиями и образцами, иллюстративными и информационными материалами по охране труда.

- предоставлять уполномоченным по охране труда Профсоюза и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных общественных обязанностей не менее 8 часов рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку в соответствии с коллективным договором.

- повышать мотивацию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, используя материальные и моральные методы стимулирования, форма, размер и порядок предоставления которых определяются коллективным договором.

10.3. Министерство:

10.3.1. Осуществляет мониторинг несчастных случаев, произошедших с детьми во время образовательного процесса.

10.3.2. Ежегодно направляет в Профсоюз отчет о несчастных случаях, произошедших с детьми во время образовательного процесса.

10.3.3. Оказывает содействие в организации проведения мониторинга

финансирования мероприятий по охране труда учредителями муниципальных образовательных организаций.

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

10.4.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда. Проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 ТК РФ.

10.4.2. Создание в организации системы образования службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда.

10.4.3. Выделение средств на мероприятия по охране труда, в том числе, на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, иные мероприятия по охране труда, в том числе направленные на снижение уровня профессиональных рисков, из всех источников финансирования в размере не ниже установленных статьёй 225 ТК РФ.

Определение конкретного размера денежных средств на указанные цели в коллективном договоре и уточнение размера денежных средств в соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

10.4.4. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%), перечисленных в Социальный фонд Российской Федерации, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

10.4.5. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии со статьёй 219 ТК РФ.

10.4.6. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

10.4.7. Организацию проведения за счет собственных средств профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников в установленном законодательством порядке.

10.4.8. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Приобретение за счет собственных средств и выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, в соответствии с едиными типовыми нормами.

10.4.9. Режим труда и отдыха работников, предусматривающий мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков.

10.4.10. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание, в том числе организацию работы кабинетов психологической разгрузки.

10.4.11. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

10.4.12. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии со статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Сохранение за работником гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

10.4.13. Беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях Пермского края, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников.

10.4.14. Рассмотрение в установленные сроки представлений (требований) главного технического инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

10.4.15. Взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений муниципальных образовательных организаций.

10.4.16. Создание условий для осуществления уполномоченными по охране труда общественного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

10.4.17. Предусматривают в коллективных договорах предоставление уполномоченным по охране труда оплачиваемого рабочего времени и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов (внештатным техническим инспекторам труда – не менее 30 процентов) должностного оклада

по занимаемой должности для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей.

10.5. Профсоюз:

10.5.1. Содержит в штате главного технического инспектора труда.

10.5.2. Организует работу главного технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза в соответствии с действующими положениями о технической инспекции труда Профсоюза и об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Профсоюза.

10.5.3. Организует обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда внештатных технических инспекторов труда Профсоюза.

10.5.4. Содействует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждой первичной профсоюзной организации. Осуществляет контроль за прохождением уполномоченными по охране труда Профсоюза обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда в установленном законодательством порядке.

10.5.5. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

10.5.6. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

10.5.7. Оказывает методическую и консультационную помощь профсоюзным организациям, органам управления образованием администраций муниципальных образований Пермского края, организациям системы образования в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий образовательного процесса.

10.5.8. Взаимодействует с органами исполнительной власти Пермского края, органами управления образованием администраций муниципальных образований Пермского края, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса.

10.5.9. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

10.5.10. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства

об охране труда.

10.5.11. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

10.5.12. Принимает участие в лице своих представителей, включая главного технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в расследовании тяжелых несчастных случаев, смертельных несчастных случаев и профессиональных заболеваний с работниками, а также в составе комиссий по проверкам готовности организаций системы образования, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года и комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

10.5.13. Повышает мотивацию внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, используя материальные и моральные методы стимулирования.

10.5.14. Принимает участие в организации проведения Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».

11. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральными законами от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением, Региональным трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, иными соглашениями, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, уставом организации системы образования, соответствующим Положением организации Профсоюза, коллективным договором.

11.2. Работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления их деятельности согласно статье 377 ТК РФ.

11.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа,

так и для проведения собрания членов Профсоюза, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, что закрепляется в коллективном договоре, соглашении.

11.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещению организаций системы образования для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников – членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов и денежных средств (далее – перечисление средств) в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников.

11.3. Стороны договорились, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушениях прав и гарантий работников подлежат рассмотрению в недельный срок органами государственной власти Пермского края и органами управления образованием администраций муниципальных образований Пермского края, руководителями организаций системы образования и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

11.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, за нарушение трудовой дисциплины, 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.

11.4.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организациях системы образования совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором. Стороны согласились распространить это положение на работников, являющихся членами президиума Профсоюза – не менее 10 рабочих дней в год, членами Профсоюза, внештатными правовыми и техническими инспекторами труда – не менее 6 рабочих дней в год.

11.5. Стороны рекомендуют:

11.5.1. Предусмотреть в коллективных договорах, соглашениях дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск;
- производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя;
- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспектора труда признавать социально значимой для организации системы образования и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

11.5.2. Предусмотреть при заключении территориальных соглашений с органами управления образованием администраций муниципальных образований Пермского края условия для осуществления деятельности территориальной организации Профсоюза и ее выборных органов, установленные статьей 377 ТК РФ для выборных органов первичных профсоюзных организаций.

11.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от работы в организациях системы образования:

- предоставлять после окончания их выборных полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) в том же или, с согласия работника, в другой организации системы образования;

- сохранять социальные гарантии и льготы, действующие для работников данной территории в соответствии с действующим законодательством;

- сохранять за освобожденными профсоюзными работниками, выполняющими работу по совместительству в организациях системы образования, предоставление льгот по коммунальным услугам наравне с основными работниками этих организаций в соответствии с действующим законодательством.

11.7. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации (в том числе и через приложения к коллективному договору);

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- составление графиков сменности не позднее чем за месяц до их введения;

- график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года;

- форму расчетного листка;

- Правила внутреннего трудового распорядка организации системы образования;

- формы профессиональной подготовки, получение дополнительного профессионального образования;

- положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

- правила и инструкции по охране труда и др.

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

12. Контроль за выполнением Соглашения

12.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения органов управления образованием администраций муниципальных образований

Пермского края, работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

12.2. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается ежегодно на заседании президиума Профсоюза, совместном совещании председателей территориальных организаций профсоюза и руководителей органов управления образованием администраций муниципальных образований Пермского края и доводится до сведения работодателей, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

12.3. Стороны осуществляют текущий контроль за выполнением Соглашения.

12.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

12.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для введения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законодательством.