

Начальник управления по
образованию и науке
администрации г. Сочи


О.Н. Мелзьева
«*Сочи*» 2019 г.



Председатель Сочинской
городской территориальной
организации Профсоюза
образования и науки РФ


М.А. Агеева
«*Сочи*» 2019 г.



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

по организациям, находящимся в ведении управления по
образованию и науке администрации города Сочи
Краснодарского края
на 2020-2022 годы

государственное казенное учреждение Краснодарского края
«**Центр занятости населения города Сочи**»

город-курорт Сочи
наименование муниципального образования

Уведомительная регистрация коллективного договора,
соглашения Дата 24.12.2019 № 1-с

И.О.нач.отд. Гербусисено В.В.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

г. Сочи

I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом Краснодарского краевого трехстороннего соглашения между Краснодарским краевым объединением организаций профсоюзов, Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края, отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2019-2021 годы с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности организаций, находящихся в ведении Управления по образованию и науке администрации города Сочи (далее - организации).

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

Соглашение является составной частью коллективно – договорного процесса в системе социального партнерства и основой для заключения коллективных договоров в организациях, находящихся в ведении Управления по образованию и науке администрации г. Сочи, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее - стороны) являются:

работники организаций, находящихся в ведении Управления по образованию и науке администрации г. Сочи (далее - работники), в лице их полномочного представителя – Сочинской городской организации Профсоюза образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

работодатели: организации, находящиеся в ведении Управления по образованию и науке администрации города Сочи, в лице их представителя - Управления по образованию и науке администрации города Сочи (далее - Управление).

1.3. Стороны договорились:

1.3.1. Соглашение распространяется на всех работников и работодателей отрасли образования и науки города Сочи.

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 работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Стороны договорились:

1.4.1. Коллективные договоры организаций, находящихся в ведении Управления, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах организаций, находящихся в ведении Управления, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Регистрация коллективных договоров организаций, находящихся в ведении Управления, в ГКУ КК «Центр занятости населения г. Сочи» осуществляется после их правовой экспертизы в вышестоящем профсоюзном органе.

1.4.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.6. Стороны в месячный срок после подписания настоящего Соглашения доводят его текст до сведения организаций, находящихся в ведении Управления.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Управления и Профсоюза.

1.7. Соглашение вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2022 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 года.

1.8. Присоединение к Соглашению осуществляется в соответствии с Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве в Краснодарском крае».

II. Обязательства представителей сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, находящихся в ведении Управления, необходимость улучшения положения их работников, Управление и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, находящихся в ведении Управления, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», приоритетных направлений развития отрасли образования Краснодарского края.

2.1.2. Создавать условия для реализации прав работников на достойный труд, включая стабильную занятость, заработную плату, безопасность рабочего места, защиту трудовых и социальных гарантий.

2.2. Управление:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование деятельности организаций, находящихся в ведении Управления, в соответствии с лимитами бюджетных обязательств.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности организаций дошкольного, общего и дополнительного образования и организаций, находящихся в ведении компетенции Управления, в части касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания услуг в области образования.

2.2.4. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в организациях, находящихся в ведении Управления, в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами Краснодарского края.

2.2.5. При реализации функций заказчика муниципальных целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических и руководящих работников.

2.2.7. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников,

принятых решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии Управления, совещаний, межведомственных комиссий, в представлении к награждению работников отраслевыми и государственными наградами, в экспертной оценке материалов, направленных для участия в конкурсе на получение денежного поощрения лучшими учителями и других мероприятиях.

2.2.9. Обеспечивает направление в Профсоюз для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.10. Принимает участие в проведении профсоюзных проверок соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников отрасли.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным комитетам организаций, находящимся в ведении Управления, помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки 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, находящихся в ведении Управления.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях, находящихся в ведении Управления, коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в городские органы местного самоуправления с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов, постановлений, приказов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников организаций, находящихся в ведении Управления, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования, издает информационные сборники, вестники, разъяснения по вопросам, связанным с социально – трудовыми правами и интересами работников.

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

2.3.8. Содействует в проведении специальной оценки условий труда и обеспечении безопасности жизни и здоровья работников организаций, находящихся в ведении Управления.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников.

2.3.10. Ежемесячно проводит мониторинг ситуации на рынке труда в организациях, находящихся в ведении Управления, с целью предотвращения фактов нарушения прав работников по вопросам своевременной выплаты заработной платы, сокращения численности или штата, простоя по вине работодателя и др.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении образовательными организациями

3.1. Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

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

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне (Приложение № 1), созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения и его заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях, находящихся в ведении Управления.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров организаций, находящихся в ведении Управления. Принимать участие в конкурсе «Лучший коллективный договор образовательной организации Краснодарского края».

В целях обеспечения контроля состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений, осуществлять ведомственную регистрацию коллективных договоров.

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

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

Направлять в организации, находящиеся в ведении Управления, совместные разъяснения по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда и образования, норм отраслевого Соглашения.

3.1.7. Способствовать реализации принципа государственно-общественного управления в отрасли образования города.

Оказывать содействие формированию в организациях, находящихся в ведении Управления, с участием выборных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.8. Регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе и в профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения и коллективных договоров организаций, находящихся в ведении Управления.

3.1.9. Проводить по мере необходимости совместные мониторинги по вопросам кадрового обеспечения отрасли, соблюдения норм трудового законодательства, предоставления мер социальной поддержки, процедуры проведения аттестации и другим актуальным вопросам.

3.1.10. При разработке предложений по осуществлению рейтинга образовательных организаций города учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих уровень развития социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений. К показателям следует отнести: наличие дополнительных социальных льгот, гарантий в коллективном договоре, вовлеченность работников образовательной организации в социально - партнерские отношения, отсутствие мотивированных обращений работников по вопросам нарушения их трудовых прав и другое.

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций, находящихся в ведении Управления, заключается, как правило, 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 по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

4.1.2. С руководителями организаций, находящихся в ведении Управления, трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок, в

соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Срок действия этого договора определяется Уставом организации или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем организации, находящейся в ведении Управления, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Работодатель вправе произвести увольнение такого руководителя без согласия вышестоящего профсоюзного органа в случае, если это согласие не представлено в течение 5 (пяти) рабочих дней или если решение о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных актов организации, находящейся в ведении Управления.

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

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

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

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

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

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

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

4.1.6. Работодатели расторгают трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

4.1.7. Руководители организаций общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, и иных организаций, находящихся в ведении Управления, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

Объем преподавательской работы (учебной нагрузки), превышающий необходимый для реализации права на досрочное пенсионное обеспечение, который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем образовательной организации.

4.1.8. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, находящейся в ведении Управления, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалификационные характеристики должностей работников образования, а также специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой 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 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.2. Управление и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- обязательства не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

- и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работающим инвалидам; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

4.3. Управление и Профсоюз договорились:

- совершенствовать формы работы, направленные на устранение избыточной отчетности образовательных организаций и педагогических работников;

- способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защите профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных п. 12 и 13 ч. 3 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- продолжить практику проведения ежегодных обучающих семинаров для руководителей организаций, находящихся в ведении Управления, профсоюзного актива по актуальным вопросам трудового и образовательного законодательства.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Способствовать сохранению соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции; обеспечению проведения индексации размеров заработной платы категорий работников муниципальных организаций сферы образования, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда Управление и Профсоюз исходят из того, что:

5.2.1. Системы оплаты труда работников организаций, находящихся в ведении Управления, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Краснодарского края, города Сочи.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Краснодарского края.

5.2.3. При разработке и утверждении 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).

5.2.4. При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера заработной платы;

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда 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.

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

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

5.2.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 % 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.

5.2.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.2.9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.2.10. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняются (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.2.11. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата молодым специалистам и их наставникам (статус молодого специалиста определен в п. 8.6. Соглашения).

5.2.12. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода

наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

5.2.13. Для педагогических или иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, наполняемость классов, групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций, является нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема выполняемой работы. Размеры доплат определяются коллективным договором в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

5.2.14. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций и иных организаций, находящихся в ведении и пределах компетенции Управления, на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2.15. Оплата труда, при замещении отсутствующего работника, осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.2.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.2.17. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

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

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

5.3.2. 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;

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

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

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

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

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

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

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

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

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

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

- выплаты сверх минимального размера оплаты труда доплат за выполнение работниками дополнительной работы (приложение № 3);

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;

Повышенные нормативы - выплаты за работу в сельской местности в размере 25 % к должностным окладам, ставкам заработной платы устанавливаются работникам, занимающим указанные в Списке должности (приложение № 4).

5.4. Стороны считают необходимым:

5.4.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников.

5.4.2. Содействовать деятельности совместной рабочей группы по вопросам оплаты труда работников.

5.4.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашения по вине работодателя или учредителей, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.4.4. Не допускать неправомерных действий работодателей в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь ст. 136 ТК РФ.

5.4.5. В целях снижения социальной напряженности в организациях, находящихся в ведении Управления, прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

5.4.6. Проводить мониторинг уровня оплаты труда работников образования в сравнении с уровнем заработной платы по отраслям экономики Краснодарского края и прожиточного минимума с периодичностью не реже одного раза в квартал.

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, находящихся в ведении Управления, 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 продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 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».

Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей регулируется постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организаций, находящихся в ведении Управления, определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «О утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу (распоряжению) руководителя организации, находящейся в ведении Управления с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной или 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.4. Работодатели, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращают для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.5. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 7 (семи) календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.8. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

6.9. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В целях регулирования решения вопросов, не предусмотренных положениями указанного Порядка, в образовательных организациях принимается локальный нормативный акт (Приложение № 5).

6.10. Руководители организаций, находящихся в ведении Управления, накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

6.11. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.12. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах организаций, с учетом производственных и финансовых возможностей, предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;
- председателям первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда;
- членам и экспертам аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

VII. Условия и охрана труда

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

7.1. Управление:

7.1.1. Выносит на рассмотрение органов местного самоуправления города Сочи предложения о финансировании мероприятий по охране труда в организациях отрасли.

7.1.2. Способствует созданию службы охраны труда либо назначению работника уполномоченного вести работу по охране труда в структуре Управления. Обеспечивает организации, находящиеся в ведении Управления, нормативно-технической документацией по охране труда.

7.1.3. Оказывает методическую помощь организациям, находящимся в ведении Управления, в разработке инструкций по охране труда для отдельных профессий и видов работ.

7.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников.

7.1.5. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.6. Обеспечивает проведение комплексных проверок состояния охраны труда в образовательных организациях и их подготовки к новому учебному году совместно с Государственной инспекцией труда, управлением государственного пожарного надзора по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Роспотребнадзором, технической инспекцией труда Профсоюза.

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

7.2.1. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ. Создают службы охраны труда в установленном ст.217 ТК РФ порядке.

7.2.2. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре организации, находящейся в ведении Управления, и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.3. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.4. Обеспечивают за счет средств работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры

(обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.5. Предусматривают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, происшедших в организациях отрасли. Представляют информацию в вышестоящие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

7.2.6. Предоставляют работникам бесплатно спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в установленном порядке, по установленным нормам, а также иные компенсации за работу во вредных (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

7.2.7. Обеспечивают прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставляют оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации (ст.185, 185.1 ТК РФ).

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

7.2.9. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, находящихся в ведении Управления, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями.

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

7.3.3. Способствует реализации 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.

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, в том числе обучению оказания первой помощи пострадавшим.

7.3.5. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки труда.

7.3.6. Способствует организации и проведению Общероссийских смотров-конкурсов 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».

7.3.7. Принимает участие в лице своих представителей в работе комиссий по проверкам готовности образовательных организаций к началу учебного года.

7.4. Стороны Соглашения:

- содействуют выполнению представлений и требований внештатного технического инспектора труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

- ежегодно рассматривают вопросы производственного травматизма, профзаболеваемости, системы управления охраной труда (СУОТ) в сфере образования;

- обеспечивают разработку совместных методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда;

- способствуют проведению в организациях, находящихся в ведении Управления, «Дней охраны труда»;

- рекомендуют организациям, находящимся в ведении Управления, предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором;

- рекомендуют организациям, находящимся в ведении Управления, предусматривать выплату стимулирующего характера уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

VIII. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

8.1. Управление:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки, реализации федерального проекта «Учитель будущего», трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказанию помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации, координирует работу по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для

получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, конкурентоспособности педагогической профессии, формированию позитивного образа педагога в общественном сознании.

8.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, находящихся в ведении Управления, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.5. При проведении структурных преобразований в отрасли способствует переобучению и трудоустройству высвобождаемых работников.

8.1.6. Рекомендует образовательным организациям не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы организаций, ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.2.2. Способствует проведению творческого конкурса «Учитель. Школа. Жизнь».

8.2.3. В целях анализа кадрового состава образовательных организаций по должностям, возрасту, образованию, семейному положению ежегодно оформляет социальный паспорт городской организации Профсоюза.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования ежегодно рассматривают вопросы занятости, наличия вакансий, интенсивности труда педагогических работников, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мероприятий, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.3.3. Считают, что к массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

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

8.3.4. Организуют и проводят муниципальный этап региональных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Директор года», «Сердце отдаю детям», «Педагог-психолог года», «Социальный педагог года», «Молодой педагог года», «Самый классный классный» и др.

8.3.5. Чествуют лучшие трудовые коллективы, их руководителей и работников.

8.3.6. Принимают меры по созданию условий для осуществления программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого негосударственного пенсионного фонда.

8.3.7. Способствуют реализации закона Краснодарского края от 23.07.2015 года № 3232-КЗ «Об установлении специальностей и муниципальных образований, на территориях которых гражданам, работающим по основному месту работы, предоставляются земельные участки, находящиеся в государственной или муниципальной собственности, в безвозмездное пользование».

8.3.8. Содействуют информированию о потребности в кадрах на сайтах Управления, Профсоюза.

8.4. В целях совершенствования процедуры аттестации педагогических работников и руководителей образовательных организаций Стороны совместно:

8.4.1. Обеспечивают:

- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных организаций;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

8.4.2. Способствуют внедрению электронного документооборота при аттестации педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.

8.4.3. Считают, что при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);

- педагогические работники образовательных организаций, подготовившие победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).

8.4.4. Считают, что в случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

8.5. Стороны определяют реализацию молодежной политики в отрасли образования приоритетным направлением в совместной деятельности.

8.5.1. Управление:

- способствует организации классов (групп) социально - педагогического профиля для старшеклассников;

- формирует заказ на подготовку педагогических кадров для образовательных организаций;

- координирует заключение договоров на «целевое» обучение по педагогическим специальностям;

- контролирует расходование средств краевого бюджета, направляемых на выплату молодым педагогическим работникам общеобразовательных организаций;

- обеспечивает методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого педагога и прочее);

- способствует организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.5.2. Профсоюз:

- обеспечивает правовую и социальную защищенность молодых специалистов;

- обеспечивает участие в ежегодном профсоюзном Форуме молодых педагогов «ПрофСтарт», проведение турслета молодых педагогов «ПрофЛото», праздничного мероприятия «Посвящение в Учителя», городской интеллектуальной игры «Что? Где? Когда?», выездного семинара «Побег из города».

8.5.3. Стороны совместно способствуют:

- предоставлению мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступившим на работу, установлению им надбавок к

заработной плате, на условиях, предусмотренных коллективным договором или локальными нормативными актами;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам выплаты за проводимую работу на условиях, определяемых коллективными договорами;

- выявлению и поддержке талантливых педагогов в рамках конкурса для молодых специалистов «Педагогический дебют», других профессиональных конкурсах;

- содействию деятельности Совета молодых педагогов города Сочи;

- поощрению молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- поддержке патриотического воспитания молодежи, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.6. Управление, Профсоюз считают:

- статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору;

- молодым специалистом также признается работник в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника после окончания организаций высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории Краснодарского края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Организация, находящаяся в ведении Управления, в рамках, установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных ими за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом организации финансовые и материальные средства.

9.1.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с ТК РФ.

9.1.3. Работодатели освобождают работников, участвующих в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, от основной работы с сохранением заработной платы. За счет средств краевого бюджета педагогическим работникам, участвующим в проведении итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация в размере, установленном правовым актом органа исполнительной власти Краснодарского края, осуществляющим управление в сфере образования.

9.1.4. За счет бюджетных ассигнований обеспечиваются региональные выплаты и льготы для работников образования:

- компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа);

- ежемесячные выплаты специалистам образовательных организаций, расположенных в сельской местности;

- ежемесячные доплаты в размере 1-2 тысяч рублей заместителям директора по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителям физического воспитания, педагогам-психологам, учителям по физической культуре, социальным педагогам;

- материальное поощрение участников конкурса профессионального мастерства;

- ежемесячные надбавки (доплаты) в размере 4 тысяч рублей к должностному окладу (ставке заработной платы) тренерам–преподавателям образовательных организаций дополнительного образования Краснодарского края.

9.1.5. Управление создаёт необходимые условия для проведения туристских слетов работников отрасли образования.

9.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, исходя из финансовых возможностей, дополнительные меры социальной поддержки работников:

- выплату работникам, выходящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы;

- единовременную выплату педагогам за результативную подготовку учеников к сдаче ЕГЭ, победителей олимпиад, соревнований;

- проведение профилактических медицинских осмотров работников организаций с целью предотвращения профессиональных заболеваний;

- проведение мероприятий, способствующих укреплению здоровья работников;

- единовременную выплату к юбилейным датам и др.

9.3. Стороны совместно:

- проводят разъяснительную работу по предоставлению льготного жилищного ипотечного кредитования работникам отрасли;
- способствуют деятельности совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим работникам мер социальной поддержки;
- содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, профилактику немедицинского потребления наркотиков, пропаганду здорового образа жизни и соблюдение норм охраны труда. Ежегодно обеспечивают участие в туристском слёте педагогов Краснодарского края;
- создают благоприятные условия для исполнения договорных обязательств работников перед кредитно - потребительским кооперативом «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки». В целях погашения задолженности по займам, на основании заявления работника на имя работодателя, бухгалтериями организаций, находящихся в ведении Управления, централизованной бухгалтерией производятся ежемесячные перечисления платежей в кооператив из заработной платы работников.

9.4. Профсоюз:

- реализует городскую программу оздоровления членов Профсоюза и заключает договоры с предприятиями санаторно-курортного комплекса города Сочи в целях оздоровления и лечения членов Профсоюза на льготных условиях;
- создает необходимые условия для оздоровления членов Профсоюза и членов их семей в Центре отдыха работников образования «Рассвет»;
- содействует развитию деятельности кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;
- материально поощряет участников конкурсов профессионального мастерства;
- оказывает бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, представительство интересов в ходе судебных разбирательств по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов;
- организует санаторно - курортное лечение по договорам, заключённым с санаториями края о предоставлении скидки от 10 % до 25% к стоимости путевки, и по программе «Профсоюзная путёвка» с 20 % скидкой посредством взаимодействия с Центром развития профсоюзных здравниц Кубани;
- способствует проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;
- проводит мониторинг оздоровления членов Профсоюза и их семей.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Стороны признают, что права и гарантии деятельности Профсоюза, городской и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных

профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации и Краснодарского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положениями о городской и первичных организациях Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального уровня, иных соглашений, Уставов организаций, находящихся в ведении Управления, коллективных договоров.

10.2. Стороны обращают внимание, что работодатели и их полномочные представители, признавая установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций, обязаны:

10.2.1. Способствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций.

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

Освобождать Профсоюз от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях.

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

10.2.4. Предоставлять Профсоюзу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза и других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет Профсоюза денежных средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии работников, избранных (делегированных) в

состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

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

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных 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.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации, в создаваемых совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы - не менее 12 рабочих дней в год, а работники организаций, являющиеся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней.

Стороны согласились распространить это положение на членов Совета молодых педагогов города Сочи.

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

10.4. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в том числе:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другом

учреждении, организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации - ее правопреемник, а в случае ликвидации - Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не более 6 (шести) месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до 1 (одного) года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.5. Стороны рекомендуют руководителям организаций, находящихся в ведении Управления:

10.5.1. Председателям первичных профсоюзных организаций, членам выборных профсоюзных органов за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и прочее производить выплаты за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором.

10.5.2. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным профсоюзными наградами, в размере и на условиях, определенных коллективным договором.

10.5.3. Учитывать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

10.5.4. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2 (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 ТК РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

10.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и наградений государственными, ведомственными наградами профсоюзных активистов.

XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном совещании Управления и президиума Профсоюза и доводится до сведения организаций, находящихся в ведении Управления, и первичных организаций Профсоюза.

11.4. Итоги выполнения Соглашения за трехлетний период обсуждаются на заседании пленума Профсоюза с приглашением руководителей организаций отрасли.

11.5. 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 соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законодательством.

Приложение № 1
*к отраслевому Соглашению по
организациям, находящимся в ведении
управления по образованию и науке
города Сочи Краснодарского края
на 2020 – 2022 годы*

**Положение об Отраслевой комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений**

I. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства в сфере образования на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Отраслевого соглашения по организациям образования отрасли образования и науки города Сочи Краснодарского края (далее - Соглашение), а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в полугодие).

1.2. Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Соглашением, а также настоящим Положением.

1.3. Отраслевая комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон Соглашения и состоит из представителей городской территориальной организации Профсоюза образования и науки Российской Федерации и управления по образованию и науке администрации города Сочи, которые образуют соответствующие стороны Отраслевой комиссии (далее - стороны).

II. Принципы действия и порядок формирования Отраслевой комиссии

2.1. Отраслевая комиссия действует на основе следующих принципов:

- а) равноправия представителей сторон;
- б) полномочности представителей сторон;
- в) паритетности представителей сторон;
- г) добровольности;
- д) ответственности.

2.2. Инициатива формирования Отраслевой комиссии, изменения ее состава может исходить от любой из сторон Соглашения.

2.3. Количество членов Отраслевой комиссии от каждой из сторон, персональный состав членов Комиссии определяется совместным решением сторон Соглашения.

III. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии

3.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в отрасли образования города Сочи;

- согласование социально-экономических интересов сторон.

3.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

3.2.1. Ведение коллективных переговоров и подготовка проекта Соглашения;

3.2.2. проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения;

3.2.3. Подготовка проектов планов мероприятий по выполнению Отраслевого соглашения;

3.2.4. Осуществление текущего контроля за выполнением Соглашения;

3.2.5. Рассмотрение вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения;

3.2.6. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;

3.2.7. Согласование мнений сторон Соглашения при необходимости внесения изменений и дополнений в Соглашение;

3.2.8. Оказание содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений на отраслевом уровне;

3.2.9. Изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в отрасли образования;

3.2.10. Согласование в установленном трудовым законодательством порядке интересов сторон Соглашения по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

IV. Права Отраслевой комиссии

4.1. Отраслевая комиссия вправе:

4.1.1. Определять порядок подготовки проекта и заключения Соглашения;

4.1.2. Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта Соглашения и его дальнейшей реализацией;

4.1.3. Осуществлять текущий контроль за выполнением Соглашения;

4.1.4. Запрашивать у работодателей, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в организациях образования в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли образования;

4.1.5. Получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли образования, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, организации контроля за выполнением Соглашения, рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

- 4.1.6. Приглашать для участия в своей деятельности представителей первичных организаций Профсоюза, образовательных организаций, представителей других организаций, специалистов;
- 4.1.7. Принимать участие в проведении совещаний, конференций, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке;
- 4.1.8. Участвовать в разработке проектов документов, мероприятий, в рамках реализации Соглашения;
- 4.1.9. Участвовать в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития отрасли, других актов органов государственной власти в сфере труда в порядке, установленном трудовым законодательством, Соглашением.

V. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии

- 5.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения.
- 5.2. Вопросы, рассматриваемые Отраслевой комиссией, готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон на паритетной основе.
- 5.3. Отраслевая комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует более половины ее членов (от каждой стороны).
- 5.4. Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны Соглашения (большинством голосов от каждой стороны).
- 5.5. Члены Отраслевой комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мотивированного мнения в протокол заседания Отраслевой комиссии.
- 5.6. Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели Отраслевой комиссии, назначаемые сторонами Соглашения. Сопредседатели Отраслевой комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации; председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии; утверждают состав рабочих групп; совместно подписывают план работы и решения Отраслевой комиссии.
- 5.7. Секретарь Отраслевой комиссии ведет протокол заседаний, готовит иные необходимые для работы Отраслевой комиссии материалы.
- 5.8. Члены Отраслевой комиссии вправе знакомиться с информационными, справочными и иными материалами.
- 5.9. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения.
- 5.10. Обеспечение деятельности Отраслевой комиссии, в том числе материально-техническое, осуществляется сторонами Соглашения по договоренности.

Приложение № 2
к отраслевому Соглашению по
организациям, находящимся в ведении
управления по образованию и науке
города Сочи Краснодарского края
на 2020 – 2022 годы

Рекомендации о закреплении в отраслевом Соглашении, в коллективных договорах обязательств производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	1. преподаватель; 2. учитель; 3. воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); 4. социальный педагог; 5. педагог-организатор; 6. старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем 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)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор 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; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы	Мастер производственного обучения

мастера производственного обучения)	
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 с профилем работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (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.

*Приложение № 3
к отраслевому Соглашению по
организациям, находящимся в ведении
управления по образованию и науке
города Сочи Краснодарского края
на 2020 – 2022 годы*

Разъяснение

«О минимальном размере оплаты труда, порядке замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников и оплате труда за дополнительную работу».

В соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) 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 (далее - МРОТ).

Из определения, закрепленного в части 1 статьи 129 ТК РФ, следует, что заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Таким образом, заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ, установленного в Российской Федерации.

Вместе с тем у руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций края возникают многочисленные вопросы, связанные с установлением размера заработной платы **работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**, которые в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ наряду с основной работой, определенной трудовым договором, выполняют дополнительную работу по другой или такой же профессии или должности (совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы). Согласно части 1 указанной статьи такая работа выполняется за дополнительную плату, размер которой, в соответствии со статьей 151 ТК РФ, устанавливается по соглашению сторон трудового договора. В практике встречаются случаи, когда доплаты, устанавливаемые работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ, включаются

работодателем в состав гарантированного МРОТ в месяц, что не соответствует указанным выше положениям ТК РФ.

Из изложенного следует, что МРОТ - это установленный государством нижний предел заработной платы за выполнение работником нормы труда (трудовых обязанностей) или определенной нормы рабочего времени.

За выполненную дополнительную работу (сверх установленной нормы) в зарплату работника должна быть включена соответствующая доплата.

В противном случае работник вправе отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме, но не позднее чем за три рабочих дня.

Что касается порядка замещения и увеличения объема работы временно отсутствующих педагогических работников, а также оплаты их труда за дополнительную работу, образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального и среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, то в практике работы возникают вопросы, связанные с выполнением учебного плана в связи с отсутствием педагогических работников по причине их нахождения в служебной командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

Учитывая, что отсутствие педагогических работников по указанным причинам предполагает освобождение их от работы, обусловленной трудовым договором, то руководитель образовательной организации не вправе требовать от них выполнения установленного по тарификации объема учебной нагрузки, так как такая работа будет считаться для них дополнительной.

Так, уроки временно отсутствующих **учителей** образовательных организаций, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий по тому же предмету, должна производиться почасовая оплата, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника. В исключительных случаях, когда такую замену осуществить невозможно, может иметь место замещение отсутствующих учителей учителями, преподающими другие предметы, которые могут выполнить программу по своему предмету несколько вперед, чтобы затем в счет учебных часов по предмету замещавшего педагогического работника отсутствовавший учитель мог восполнить пропущенные занятия.

Оплата труда указанных учителей при таком замещении будет производиться следующим образом. Учитель, замещавший отсутствовавшего учителя и проводивший уроки по своему предмету вперед, дополнительную плату за эту работу не получает, поскольку, когда он передаст вернувшемуся учителю свои учебные часы, за ним будет сохраняться заработная плата, установленная при тарификации. Отсутствовавший же учитель, который при возвращении будет проводить учебные занятия по расписанию учителя, замещавшего его в период отсутствия, получает почасовую оплату за проведение этой дополнительной работы. Такой порядок замещения позволит восполнить пропущенную программу, не допуская перегрузки обучающихся.

Относительно замещения временно отсутствующих **тренеров-преподавателей** и педагогов дополнительного образования, то оно может осуществляться при наличии соответствующих специалистов с оплатой их труда на условиях почасовой оплаты, размер которой определяется с учетом квалификации замещающего работника.

В случае если тренеры-преподаватели или педагоги дополнительного образования направляются в служебную командировку с частью обучающихся для участия их в соревновании, конкурсе или другом мероприятии, то за ними на этот период сохраняется средний заработок и возмещаются связанные с командировкой расходы (статья 167 ТК РФ).

Если по возвращению из командировки требуется восполнение пропущенных учебно-тренировочных и иных занятий, в связи с чем выделяется дополнительное время, то за их проведение с письменного согласия работников сверх количества часов, установленных при тарификации, им **должна производиться соответствующая дополнительная оплата.**

Принимая во внимание, что оплата труда преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляется в виде среднемесячной заработной платы, установленной исходя из фактического годового объема учебной нагрузки, то за количество часов преподавательской работы, данное сверх установленного годового объема учебной нагрузки, в том числе выполненное при замещении временно отсутствовавших преподавателей, дополнительная оплата может производиться по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий по причине нахождения в командировке, отпусках, в период временной нетрудоспособности, повышения квалификации, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. При этом **установленная по тарификации заработная плата уменьшению не подлежит.**

Так, в соответствии с гарантиями, закрепленными в статье 183 ТК РФ, в случае временной нетрудоспособности преподаватель получает в указанный период соответствующее пособие в размере и на условиях, установленных федеральными законами. В связи с чем, при отсутствии согласия преподавателя на проведение пропущенных занятий в другое время в связи с болезнью, **работодатель не вправе требовать от него отработки этих часов.**

Приложение № 4
*к отраслевому Соглашению по
организациям, находящимся в ведении
управления по образованию и науке
города Сочи Краснодарского края
на 2020 – 2022 годы*

Список должностей работников организаций отрасли образования, расположенных в сельской местности, в поселках городского типа, которым устанавливается выплата компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 % к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

Руководящие работники: директор, начальник, заведующий; заместители руководителя (директора, начальника, заведующего); руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения; главные бухгалтеры, их заместители, руководители структурных подразделений, их заместители.

Педагогические работники: учитель, преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог - психолог, педагог - библиотекарь, воспитатель (включая старшего), тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования включая старшего, музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического физвоспитания, инструктор по физической культуре, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, тренер-преподаватель (включая старшего), преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения.

Другие категории специалистов: главные специалисты; ведущие специалисты, переводчики; старшие лаборанты; бухгалтеры, экономисты, художники; инженеры, механики, техники, мастера, агрономы, зоотехники, специалисты по закупкам, другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

Приложение № 5
к отраслевому Соглашению по
организациям, находящимся в ведении
управления по образованию и науке
города Сочи Краснодарского края
на 2020 – 2022 годы

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам

(указать наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности

(указать наименование должностей согласно штатному расписанию организации)

имеют право на длительный отпуск.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при

условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию _____ (указать срок) до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть разделен на части¹.

7. 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.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за _____ (указывается срок для предупреждения). При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется _____ (без оплаты; с оплатой (полностью или частично)²).

¹ Представляется необходимым также определять 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.

² С учетом финансово-экономических возможностей образовательной организации может быть предусмотрена оплата длительного отпуска за счет средств от осуществления приносящей доход деятельности образовательной организации.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

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

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