

СОГЛАШЕНИЕ

о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2023-2026 годы (территориальное отраслевое Соглашение)

г. Владимир

« 10 » января 2023 г.

Полномочный представитель муниципальных образовательных организаций-работодателей - управление образования администрации г. Владимира, именуемое в дальнейшем «управление образования»,

в лице и.о. начальника управления *Марковой Елены Владимировны*, действующей на основании Положения, и

полномочный представитель работников учреждений системы образования городского округа Владимир - Владимирская городская организация профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемая в дальнейшем «городская организация профсоюза»,

в лице председателя *Валосовой Надежды Александровны*, действующей на основании Устава,

а вместе именуемые также «Сторонами», с целью принятия согласованных мер по защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников образовательных организаций, расположенных на территории муниципального образования (далее – МО) городской округ Владимир, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Предмет соглашения

1.1. Предметом настоящего Соглашения является регулирование социально-трудовых отношений и установление общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории МО городской округ Владимир.

1.2. Настоящее Соглашение является безвозмездным. Его действие распространяется на коллективы муниципальных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций городского округа Владимир (далее — образовательные организации, ОО), в которых созданы первичные организации профсоюза работников народного образования и науки (далее — первичные профсоюзные организации и Профсоюз).

1.3. Соглашение открыто для присоединения к нему всех работодателей (ОО) где создаются первичные профсоюзные организации, входящие в структуру городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2. Общие положения

2.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Законом Владимирской области от 12 августа 2013 г. № 86-ОЗ «Об образовании во Владимирской области и признании утратившими силу отдельных законов Владимирской области в сфере образования»; другими нормативными актами.

2.2. Сторонами Соглашения являются:

- работники образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение, являющиеся членами профсоюза (далее - работники), в лице их

- представителя – городского комитета Владимирской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- управление образования администрации г. Владимира – как орган, осуществляющий государственное управление в сфере образования города.

2.3. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего Соглашения, но не более трех лет с момента подписания данного Соглашения. Стороны имеют право продлить срок действия СОГЛАШЕНИЯ на срок не более трех лет.

2.4. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная Сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и дополнительным Соглашением, которые доводятся до сведения муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, работодателей и работников организаций и являются неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

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

2.6. В случае реорганизации Сторон Соглашения, их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам на срок действия настоящего Соглашения.

2.7. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях, подведомственных управлению образования, трудовых договоров с работниками этих организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Выполнение обязательств, взятых управлением образования в виде рекомендаций руководителям образовательных организаций, контролируются Сторонами настоящего Соглашения наряду с прямыми обязательствами.

2.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, Профсоюзом. Работники ОО, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия профсоюзной организации, регулируют свои отношения самостоятельно в индивидуальном порядке.

2.9. Условия, на которых профсоюз берет на себя обязанности по защите социально-экономических прав работников, не являющихся членами профсоюза (за исключением обязательств, реализация которых обеспечивается за счет средств корпоративных фондов членов профсоюза), оговариваются в коллективном договоре.

1.10. Стороны договорились, что:

1.10.1. В ОО регулирование трудовых профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективного договора;

1.10.2. Городская организация профсоюза работников народного образования, ее первичные организации и их соответствующие выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве единственных полномочных представителей работников организаций системы образования города при разработке и заключении коллективных договоров и Соглашений, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем (касающихся оплаты труда, найма, увольнения, в том числе при сокращении штатов и численности работающих и др.) и предоставлению социальных гарантий.

1.10.3. Коллективные договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными

трудовым законодательством РФ, законодательством Владимирской области, настоящим Соглашением;

- 1.10.4. С учетом особенностей деятельности ОО и их финансовых возможностей в коллективном договоре для работников могут быть установлены дополнительные по сравнению с действующим законодательством РФ социальные льготы, гарантии и преимущества, более благоприятные условия труда;
- 1.10.5. Стороны признают юридическое значение, правовой характер Соглашения и обязуются его выполнять;
- 1.10.6. Контроль исполнения Соглашения осуществляется Сторонами в лице их уполномоченных представителей;
- 1.10.7. Стороны доводят текст Соглашения до ОО и их первичных профсоюзных организаций для его реализации;
- 1.10.8. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 15 апреля 2020 года;
- 1.10.9. В период действия настоящего Соглашения Стороны содействуют соблюдению установленного законодательством РФ порядка разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, ведущих к крайней мере их разрешения - забастовке;

2.11. Управление образования в установленном порядке направляет Соглашение на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2.12. Стороны признали необходимым при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением:

- участие представителей Сторон в заседаниях руководящих органов, коллегии управления образования и президиума городской организации профсоюза;
- предоставление друг другу информации, касающейся трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников ОО;
- проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2.13. Действие Соглашения распространяется на руководителей образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение (работодателей) и всех работников образовательных организаций и организаций осуществляющих обучение, объединенных в первичные профсоюзные организации, входящие в структуру городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, за исключением обязательств, реализация которых обеспечивается за счет средств корпоративных фондов членов профсоюза.

2.14. Действие пунктов Соглашения 4.15; 4.16; 4.17 распространяется на работников, членов профсоюза и на работников, не объединенных в первичные профсоюзные организации, входящие в структуру городской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, присоединившихся с согласия департамента образования администрации Владимирской области и Владимирской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ к Соглашению между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2.15. Действие Соглашения распространяется на работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования Администрации города, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих ежемесячно на счет городской профсоюзной организации денежные средства (взносы) в размере не менее 1% от заработной платы. Точный размер взносов в процентах, иные не противоречащие закону условия оговариваются в коллективном договоре ОО.

2.16. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, один из которых хранится в Управлении образования, второй – в городской организации профсоюза

3. Социальное партнерство и координация действий Сторон

В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

3.1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов Соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля его выполнения создать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения. Состав, срок полномочий и регламент работы комиссии определяются Сторонами.

3.2. По необходимости проводить взаимные консультации (переговоры) на уровне начальника управления образования и председателя городской организации профсоюза по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования нормативной базы и по другим социально значимым вопросам.

3.3. Стороны договорились, при определении руководителям ОО размера стимулирующих выплат, разовых премий учитывать уровень развития социального партнерства в организации, используя следующие критерии:

- наличие первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников в социальном партнерстве;
- наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией.

3.4. Управление образования:

- информирует городскую организацию профсоюза о проектах нормативных правовых актов (в том числе вносимых в администрацию города), затрагивающих основные социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников ОО и обеспечивает условия для участия городской организации профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов в сфере труда в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Владимирской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, настоящим Соглашением;
- принимает необходимые меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций в части осуществления ими своих уставных задач;
- в случае необходимости содействует в предоставлении городскому комитету профсоюза для осуществления своих уставных функций на безвозмездной основе помещения, средств связи, оргтехники;
- приглашает представителей городской организации профсоюза для участия в работе совещаний управления образования администрации города Владимира, собраний работников образования, руководителей ОО по вопросам социально-экономического развития, выполнения условий данного Соглашения, коллективных договоров;
- включает городскую организацию профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов;
- предоставляет городской организации профсоюза полную и своевременную информацию о принимаемых решениях; нормативные акты и материалы,

затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников образования;

- включает председателя городской организации профсоюза в состав **членов коллегии управления образования администрации г. Владимира**;
- включает представителей городской организации профсоюза в состав жюри (комиссий) муниципальных конкурсов (муниципальных этапов конкурсов) профессионального мастерства;
- своевременно рассматривает обращения, заявления, предложения профорганов в порядке, определяемом действующим законодательством РФ.

3.5. Городская организация профсоюза:

- содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах;
- оставляет за собой право на организацию коллективных действий, вплоть до забастовок, в соответствии с действующим законодательством РФ;
- направляет в управление образования решения выборных профсоюзных органов, касающиеся трудовых, профессиональных и связанных с ними экономических отношений в сфере образования.

4. Трудовые отношения

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

- трудовые отношения между работником и ОО строятся на основе трудового договора, заключенного работодателем и работником в письменной форме;
- трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ОО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ о труде и настоящим Соглашением;
- условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством РФ о труде, являются недействительными;

4.2. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, если это предусмотрено коллективным договором образовательной организации.

4.3. Руководители образовательных организаций начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования, руководители структурных подразделений этих образовательных организаций помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством РФ 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.

4.4. Привлечение к работе в установленные для работников выходные, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия привлекаемых работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности,

по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

4.6. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.7. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательных организаций;
- осуществлять массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией или перепрофилированием организации, при условии предварительного (не позднее, чем за три месяца) письменного уведомления городской организации профсоюза, где указывать причины, число и категории работников, которых может коснуться высвобождение, срок, в течение которого намечено его осуществить и предложения по трудоустройству работников;
- в период действия Соглашения считать массовым высвобождение:
 - свыше 10 работников в течение одного месяца в одной организации,
 - в организациях образования численностью до 30 человек в размере 20% от числа работающих,
 - в случае ликвидации организации или ее подразделения - независимо от численности работающих;

4.7.1. Рекомендовать образовательным организациям предусматривать в коллективных договорах условия, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- работники, являющиеся председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

4.7.2. Рекомендовать руководителям образовательных организаций и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы, в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;

4.7.3. Рекомендовать руководителям ОО предусматривать в коллективных договорах предоставление педагогическим работникам одного дня в неделю для методической работы, повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям;

4.7.4. Обеспечивать право участия представителей Профсоюза в работе органов управления, (попечительский, наблюдательный, управляющий Советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающие интересы работников, а также относящиеся к деятельности организации в целом;

4.7.5. Не допускать принятия решения о создании автономных образовательных организаций путем изменения типа существующих государственных или муниципальных организаций без инициативы либо без согласия самой организации;

4.7.6. Содействовать осуществлению в ОО мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы ОО в связи с изменением типа организаций с обязательным участием представителей первичных профсоюзных организаций, включая закрепление в уставе необходимости назначения данных представителей членами наблюдательных советов для автономных образовательных организаций.

4.7.7. В ходе аттестации руководителей организаций анализировать и оценивать соблюдение и выполнение работодателями положений трудового законодательства, Соглашений и коллективных договоров;

4.8. Рекомендовать управлению образования проводить работу по заключению коллективных договоров в ОО и по регистрации их в установленном законом порядке;

4.9. Контролировать в установленном порядке соблюдение норм трудового законодательства РФ и содействовать разрешению трудовых споров в ОО в пределах своей компетенции;

4.10. Проводить учебу работников системы образования и профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства РФ;

4.11. Участвовать вместе с другими общественными организациями в экспертизе материалов, представленных в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

4.12. Принимать меры по своевременной и качественной аттестации педагогических работников ОО в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Министерством образования и науки РФ, приказами Департамента образования администрации Владимирской области, изданными в соответствии с ним. Осуществлять мониторинг случаев признания педагогических работников несоответствующими занимаемой должности по результатам аттестации и их увольнения в соответствии с частью первой пунктом 3 статьи 81 ТК РФ.

4.13. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при поступлении на работу граждан, прибывших из иностранных государств, имеющих с Российской Федерацией международные договоры, регулирующие вопросы признания и установления эквивалентности иностранного образования и (или) иностранной квалификации, в том числе вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;
- при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией;

4.14. На основании приказа руководителя образовательной организации квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, в течение срока их действия учитываются при оплате труда в случаях выполнения работы на разных должностях или переходе на другие должности, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы:

№ п.п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
2.	Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
3.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель-преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры
4.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
5.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
6.	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
7.	Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель музыки общеобразовательной организации,	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

	преподаватель профессиональной образовательной организации	
9.	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации
10.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры, руководитель физического <u>воспитания</u> , инструктор по физической культуре
11.	Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
12.	Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
13.	Инструктор по физической культуре Педагог - психолог Музыкальный руководитель, социальный педагог	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14.	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог дополнительного образования	Тьютер
15.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
16.	Учитель, преподаватель физкультуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
17.	Педагог дополнительного образования	Учитель (при совмещении профиля преподаваемого предмета)

4.15. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ, рассматриваются аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работников.

4.16. Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание, экспертиза при проведении аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.

Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет, процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.

4.17. Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего (в том числе в рамках регионального конкурса «Педагог года Владимирской области») и заключительного этапа общероссийского конкурса «Учитель года»; победителей и лауреатов региональных (в том числе в рамках регионального конкурса «Педагог года Владимирской области») и заключительных этапов общероссийских конкурсов «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»; победителей конкурса «Лучших учителей РФ»; подготовивших победителей и призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами), процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования; по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

4.18. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника.

4.19. В случае истечения срока действия первой и высшей квалификационной категории педагогических работников во время:

- временной нетрудоспособности;
- отпуска до 1 года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и ст.335 ТК РФ;

при выходе их на работу уровень заработной платы сохраняется с учетом установленной им квалификационной категории в индивидуальном порядке не более чем на один год.

4.20. Руководствуясь письмом Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 16.05.2016 № НТ-604/08/269 «О рекомендациях по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей»; Письмом Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования от 7 июля 2016 года № 323 руководителям региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза «О дополнительных разъяснениях по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей», письмом Министерства образования и науки РФ от 21 марта 2017 г. N 08-554 "О принятии мер по устранению избыточной отчетности", принимать меры по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей.

4.21. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.22. Управление образования:

- анализирует количественный, качественный и возрастной состав педагогических и руководящих кадров, укомплектованность ими организаций, текучесть кадров, объем фактической педагогической нагрузки;
- представляет городской организации профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, и другую информацию;
- ежегодно изучает и анализирует случаи увольнения работников ОО по инициативе работодателя, в частности п.п. 3, 8 ст. 81 и п.п. 1, 2. ст. 336 ТК РФ и по запросу городской организации профсоюза представляет информацию о результатах данного анализа;
- организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников ОО, особо обратив внимание на подготовку руководителей образовательных организаций по вопросам финансово-экономической деятельности.

4.23. Городскую организацию профсоюза:

- осуществляет общественный контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, охране труда и социальных вопросах,

организует и проводит обучение по требованиям и нормам законодательства о труде, охране труда;

- постоянно осуществляет защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, приёма и увольнения в соответствии с законодательством РФ;
- оказывает бесплатную консультативную и правовую помощь профсоюзным организациям и членам профсоюза по вопросам занятости, увольнения и т.д.;
- своевременно сообщает управлению образования о случаях нарушения законодательства о труде и настоящего Соглашения для разрешения трудового спора в досудебном порядке.

5. Обязательства в области экономики и управления образованием

5.1. Стороны считают целесообразным совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения по:

- включению в городской бюджет на очередной финансовый год дополнительных средств на повышение оплаты труда и дополнительных социальных выплат работникам ОО;
- своевременному и в полном объеме выделению бюджетных средств на оплату труда, книгоиздательскую продукцию, оплату коммунальных услуг и иные выплаты;
- компенсации потерь работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы, социальных, иных выплат и компенсаций.

5.2. Стороны договорились обмениваться оперативной информацией о задолженности по заработной плате работникам ОО из бюджетов всех уровней и принимать меры по ее ликвидации.

5.3. Стороны рекомендуют работодателям:

- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников за счет собственных средств организации, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от реализации услуг и иных видов разрешенной деятельности, осуществляемой ОО самостоятельно, закреплять данное положение в коллективном договоре и других локальных нормативных актах;
- отражать в коллективных договорах и (или) иных нормативных актах порядок использования внебюджетных средств, в том числе средств, полученных от реализации услуг и иных видов разрешенной деятельности, осуществляемой самостоятельно ОО.

6. Оплата труда и нормы труда

Стороны договорились, что:

6.1. Порядок и условия оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются самим ОО в пределах имеющихся средств (в том числе средств от приносящей доход деятельности) с учетом мнения профсоюза и закрепляются в коллективном договоре, а так же иными локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством РФ. При изменении действующего законодательства, регламентирующего условия оплаты труда работников системы образования, не допускается снижение достигнутого для них уровня заработной платы.

6.2. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии, исходя из имеющихся финансовых возможностей, Стороны добиваются:

- формирования стимулирующего фонда оплаты труда в ОО в размере не ниже 30% от общих поступлений в фонд оплаты труда ОО.
- выплат молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, при устройстве на работу в ОО единовременных пособий из городского бюджета в размере до 5 тысяч рублей.

6.3. Выполнение работниками других дополнительных видов работ, не входящих в круг их должностных обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Порядок установления и размеры дополнительной оплаты утверждаются ОО самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре и (или) иных локальных нормативных актах.

6.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, выходные и нерабочие праздничные дни, с тяжёлыми, вредными и (или) иными особыми условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты и размеры доплат конкретизируются в каждой организации и фиксируются в коллективном договоре и (или) иных локальных нормативных актах.

6.5. ОО обладают правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о премировании, являющимся приложением к коллективному договору ОО. Экономия средств бюджета в соответствии с коллективным договором и (или) иными локальными нормативными актами может направляться на оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и другие социальные нужды.

6.6. Управление образования проводит анализ уровня оплаты труда работников ОО в сравнении с прожиточным минимумом и по запросу городской организации профсоюза представляет информацию о результатах данного анализа.

6.7. Стороны рекомендуют руководителям ОО обеспечивать занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или стихийных бедствий, а выплату заработной платы производить в полном размере, что необходимо заранее зафиксировать в коллективных договорах и (или) иных локальных нормативных актах.

6.8. Стороны считают обязательным включать в коллективные договоры положение об обязанности работодателя выдавать каждому работнику ОО расчетный листок по начисленной и подлежащей выплате заработной плате.

6.9. Оплата труда педагогических работников ОО за время осенних, зимних, весенних, летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца. Конкретные сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективными договорами и (или) иными локальными нормативными актами ОО.

6.11. Стороны договорились рекомендовать руководителям ОО:

- наполняемость классов и групп, установленную санитарными правилами и нормами, считать предельной за ставку заработной платы;
- при объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости классов (групп) детей (воспитанников) ОО, соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника или расширения зоны обслуживания за увеличение объема выполняемых работ. Размеры доплат определять с учетом финансовых возможностей организаций в соответствии с действующим законодательством РФ

и закреплять в коллективных договорах и (или) иных локальных нормативных актах.

6.12. В случае организации и проведения забастовок в соответствии с требованиями ТК РФ необходимо выплачивать работникам, участвующим в забастовке, заработную плату в соответствии с действующим законодательством РФ, Соглашениями и коллективными договорами.

6.13. Стороны считают, что:

6.13.1. Системы оплаты труда работников образовательных организаций г. Владимира, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, Соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными профсоюзными органами в соответствии с действующим законодательством РФ, в том числе Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

6.13.2. Не допускается снижение достигнутого уровня заработной платы и ухудшение условий ее выплаты.

6.13.3. Компетенция образовательной организации по установлению размеров и условий стимулирующих и компенсационных выплат работникам (в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности) реализуется через коллективный договор, локальные нормативные акты, принимаемые с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.13.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в том числе в случае досрочного выхода на работу) или в течение года после его окончания (в том числе в случае досрочного выхода на работу), истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период не более чем на один год после выхода из указанного отпуска или истечения срока действия квалификационной категории.

6.13.6. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости сохранять, но не более чем на один год, оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.13.7. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории».

6.13.8. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации, устанавливается повышающий коэффициент специфики на срок до 2 лет (за исключением времени отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных организаций отрасли образования», утвержденным Постановлением главы города Владимира от 01.09.2008 г. № 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных организаций отрасли образования».

6.13.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в

случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.13.10. В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок до 1 июля текущего учебного года.

6.13.11. За педагогическими работниками сохранять на срок до 6 месяцев условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в период или по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

6.14. Управление образования как орган, осуществляющий государственное управление в сфере образования города:

6.14.1. Обеспечивает уровень оплаты труда педагогических работников образовательных организаций города в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» преимущественно за счет увеличения ставок заработной платы (должностных окладов).

6.14.2. Гарантирует направление финансовых средств для муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций в объемах, предусмотренных законом об областном бюджете на соответствующий год, рассчитанных в соответствии с утвержденными нормативами областного законодательства.

6.14.3. Средства, высвобождаемые в результате оптимизации сети муниципальных образовательных организаций, штатных расписаний, приведения численности работников к соотношению, установленному законодательством РФ, в приоритетном порядке объеме направляет на повышение заработной платы работников.

6.14.4. Анализирует потребность средств на заработную плату по организациям образования, осуществляет контроль их целевого использования и своевременностью выплат заработной платы;

6.14.5. Вносит предложения по включению в городской бюджет средств:

- на доведение размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников отрасли до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ;
- на предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- на повышение квалификации и переподготовку работников образования (не реже 1 раза в 3 года) в соответствии с действующим законодательством РФ;

6.14.6. Совместно с городской организацией профсоюза проводит мониторинг уровня жизни и заработной платы работников ОО с целью выявления негативных последствий, влияющих на снижение уровня жизни, разрабатывает и принимает необходимые меры по повышению оплаты труда работников ОО, финансируемых из городского бюджета.

6.14.7. Управление образования рекомендует руководителям муниципальных образовательных организаций:

- использовать средства, полученные от приносящей доход деятельности преимущественно на повышение заработной платы работников и предусматривать данное положение в коллективных договорах;
- обеспечивать уровень оплаты труда педагогических работников образовательных организаций области в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» преимущественно за счет увеличения ставок заработной платы (должностных окладов).

6.15. Городская организация профсоюза:

- контролирует правильность и своевременность выплаты работникам заработной платы, компенсаций, доплат, надбавок, стимулирующих выплат;

- содействует конструктивному урегулированию трудовых споров;
- оказывает консультативную и правовую помощь первичным профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам, связанными с трудовыми отношениями.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка и Устава.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. В каникулярный период работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, по особому графику.

7.4. Учебная нагрузка педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

7.5. Привлечение отдельных работников ОО к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, по письменному приказу работодателя и с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. О графике отпусков руководитель информирует работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенесение отпуска на другое время допускается по соглашению между работником и работодателем в случаях, установленных действующим законодательством РФ.

7.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с законодательством РФ о труде, коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учётом мнения представительного органа работников.

7.8. По письменному заявлению работника (ч. 2 ст.116 ТК РФ) ему предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха в случаях:

- рождения ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в Вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня,
- бракосочетания детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- за непрерывный стаж (свыше 15 лет) в данной организации – 3 календарных дня;
- празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день;
- работникам, членам профсоюза, не имеющим в течение учебного года листков нетрудоспособности (б/л) дополнительно к ежегодному оплачиваемому отпуску – 3 календарных дня.

Решение о предоставлении дополнительных оплачиваемых дней отдыха принимается руководителем организации образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при наличии средств.

По согласованию Сторон по вышеуказанным причинам по письменному заявлению работника ему могут быть дополнительно предоставлены отпуска без оплаты на срок до 10 календарных дней.

7.9. Стороны считают необходимым рекомендовать работодателям и первичным организациям профсоюза установить порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам ОО.

7.10. Заместителям директоров по безопасности ОО, при выполнении ими предусмотренных в должностной инструкции обязанностей, связанных с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 рабочих дней (п. 3, раздел III Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках")

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны пришли к соглашению

8.1. Принимать меры к сохранению достигнутого уровня социальных гарантий для работников ОО, в том числе в части предоставления мер социальной поддержки по оплате за жилую площадь, отопление и освещение в сельской местности, поселках, отнесенных к категории городских населенных пунктов, иных льгот.

8.2. В соответствии с федеральным и региональным законодательством Стороны принимают согласованные меры по сохранению уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам ОО.

8.3. Стороны добиваются выделения средств из бюджета города для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров. Рекомендуют работодателям при наличии финансовых возможностей проводить обязательные и предварительные (перед устройством на работу) медицинские осмотры за счет средств работодателя.

8.4. Стороны, при наличии финансовых возможностей, оказывают содействие в организации отдыха и оздоровления работников отрасли на базе санаториев-профилакториев, домов отдыха, в обеспечении детей работников ОО путевками в оздоровительные лагеря, детскими новогодними подарками.

8.5. Профсоюзные комитеты осуществляют контроль обеспечения занятости работников образования, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, соблюдения социальных гарантий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.6. За педагогическими работниками ОО, участвующими в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.7. Экономия фонда оплаты труда распределяется образовательными организациями самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников организации и (или) коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.8. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск продолжительностью до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года, возможность денежных выплат оговаривается в коллективном договоре организации.

8.9. Работники ОО в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. Данную норму Стороны рекомендуют ввести в коллективные договоры образовательных организаций.

8.10. Работодатели устанавливают доплату в размере до 30% к должностному окладу работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы (ст. 377 ТК РФ).

8.11. Городская организация профсоюза:

- обеспечивает социальную защиту и оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам, связанным с предоставлением социальных гарантий и льгот;
- защищает социально-трудовые и профессиональные интересы работников ОО в судах различных инстанций;
- при необходимости направляет обращения в прокуратуру, Государственную инспекцию труда во Владимирской области по вопросам, связанным с нарушениями законодательства РФ о труде, норм охраны труда, прав профсоюза.

8.12. Стороны исходят из того, что работодатели:

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

8.12.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам, участвующим в проведении указанной государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по ее подготовке и проведению, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Постановлением Губернатора Владимирской области.

9. Охрана труда и здоровья работников

Управление образования:

9.1. В целях соблюдения требований охраны труда в ОО и осуществления контроля их выполнения:

- обеспечивает участие представителей профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в течение суток информирует городскую организацию профсоюза об авариях в ОО, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом, включает представителя городской организации профсоюза в комиссию по расследованию несчастных случаев;
- привлекает представителей профсоюзных органов к участию в комиссии по приемке организаций образования к новому учебному году (по согласованию).
- контролирует организацию и обучение работников по охране труда в ОО в соответствии с установленным порядком.
- возлагает на одного или нескольких работников обязанности по охране труда и осуществляет организационно-методическое руководство по охране труда в соответствии с утвержденными отраслевыми стандартами.

9.2. Обеспечивает выполнение первоочередных мер по улучшению условий и охране труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений ОО с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

9.3. Анализирует состояние травматизма среди работников образования и пути его снижения и по запросу городской организации профсоюза представляет информацию о результатах данного анализа.

9.4. Осуществляет иные мероприятия по охране труда работников подведомственных организаций аналогичные тем, которые проводит Департамент образования в рамках обязательств по Соглашению между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Работодатели:

9.5. Разрабатывают и утверждают по согласованию с выборными профсоюзными органами работников правила и инструкции по охране труда.

9.6. Осуществляют за счет средств организаций в соответствии с Порядком обучения по охране труда, **утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"**.

9.7. Расследуют с участием профсоюза несчастные случаи, произошедшие с работниками ОО.

Городская организация профсоюза:

9.8. Силами инспекторов общественной технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь в осуществлении общественного контроля охраны труда, анализирует состояние производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

9.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организаций образования.

9.10. Предъявляет требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Первичные профсоюзные организации:

9.11. Осуществляют контроль состояния охраны труда и выполнения ОО своих обязанностей по обеспечению безопасности условий труда в соответствии законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10. Молодежная политика

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Рекомендовать руководителям образовательных организаций при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли; установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- содействию повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
- развитию творческой активности молодежи;
- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором;
- предоставлению председателям и активу молодежных советов и комиссий профсоюзных организаций свободного времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

10.1.2. Способствовать созданию в образовательных организациях молодежных общественных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.).

10.2. Городская организация профсоюза:

Организует участие молодых педагогов во Всероссийских и региональных мероприятиях молодежной направленности.

11. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

11.1. Управление образования, руководители ОО обязаны:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать деятельности профсоюзных организаций работников образования и науки всех уровней в соответствии с Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- совместно с городской организацией профсоюза добиваться целевого использования бюджетных средств, выделяемых на образование;
- не препятствовать членам городской организации профсоюза и работникам аппарата городской организации профсоюза посещать организации образования, где работают члены профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля выполнения законодательства о труде, устава организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения социальных гарантий и обеспечения по охране труда в соответствии с законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет городской профсоюзной организации в соответствии с коллективным договором, Соглашением;
- предоставлять по запросу городской организации профсоюза сведения по образовательным организациям города об общем количестве работающих (без совместителей) и количестве членов профсоюза;
- предоставлять возможность работникам городской организации профсоюза проводить 1 раз в год (в декабре) сверку профсоюзного членства в тех ОО города, где обнаружится несоответствие по профсоюзному членству из отчетов председателей первичных организаций и сведений из управления образования, а так же предоставлять возможность осуществления выборочной проверки уплаты профсоюзных взносов;
- своевременно рассматривать представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимать меры по устранению нарушений;
- издавать с учетом мнения профсоюзного органа работников локальные нормативные акты, касающиеся изменений условий оплаты труда, распределения доплат и надбавок, премирования и других социально-экономических прав работников ОО;
- освобождать членов выборных профсоюзных органов от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством РФ, на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятий, созываемых профсоюзом.

11.2. В целях обеспечения условий для деятельности профсоюза, на основании ч. 6 ст. 377 ТК РФ, работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие данного Соглашения, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, но не менее 0,1 % от заработной платы работника.

11.3. Взаимодействие руководителей ОО с выборными профсоюзными органами в случаях, предусмотренных ТК РФ, осуществлять посредством:

11.3.1. учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов:

- о графике отпусков;
- о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
- об установлении и изменениях объема учебной нагрузки (тарификации);
- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;
- о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
- о должностных обязанностях работников;
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников.

11.3.2. учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

11.4. Стороны пришли к Соглашению:

- признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и работу в составе выборного органа первички значимой для деятельности ОО и принимать это во внимание при поощрении работников и их аттестации;
- включать представителей выборных профсоюзных органов в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников образования, в состав органов самоуправления (Совет школы, управляющий Совет и т.д.);
- предоставлять возможность первичным организациям использовать техническую базу организаций образования для реализации уставных задач Профсоюза (интернет, электронная почта и т.д.);
- безвозмездно предоставлять профсоюзным органам необходимое помещение для работы самого органа и для проведения собраний работников;
- сохранять действующий порядок безналичной уплаты профсоюзных взносов в соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

11.5. Увольнение по инициативе работодателя работников, изменение определенных Сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок и др.) для лиц, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членом которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов - с согласия вышестоящих профсоюзных органов.

В случае совершения указанными в настоящем пункте лицами дисциплинарных проступков увольнение по инициативе работодателя, изменением существенных условий труда для них производится без согласия профсоюзных органов.

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

Подписи Сторон:

Управление образования

Управление образования администрации г. Владимира, ул. Горького, д. 62, г. Владимир, 600005. тел. 53-70-85

Горком профсоюза

Владимирская городская организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Электроприборовский проезд, д. 2 «А», г. Владимир, 600005, тел. 53-39-20

И.о. начальника Управления



[Handwritten signature]

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Министерство труда и занятости населения Владимирской области
 Рег. № 416 от 26.01.2023
 Подпись *[Handwritten signature]*
 ФИО *[Handwritten name]*

Н.А. Волосова

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью на 21 (двадцати одном) листе

Председатель Владимирской городской организации
профсоюза работников народного образования и науки РФ



Н.А. Волосова

ЗАПЕЧАТОВАНО
Министерство труда и занятости
населения Владимирской области
Лет № _____
Подпись _____
ФНО _____