

Начальник
Управления образования
Администрации города Ижевска



Н.Г. Гвоздкова

Председатель Ижевской городской
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



Н.Н. Иванский

СОГЛАШЕНИЕ

между

Управлением образования
Администрации города Ижевска

и

Ижевской городской организацией
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
по обеспечению социально-трудовых гарантий
работников организаций, подведомственных
Управлению образования Администрации
города Ижевска,
на 2022-2024 годы

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
И ТРУДА УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
Уведомительная регистрация

Дата 29.12.21 № 21-303

Вед. спец. экон. сект. соц. парт.
(наименование должности, подпись, ФИО)
Гуркина О.В.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Управление образования Администрации города Ижевска (далее – Управление) - отраслевой орган - структурное подразделение Администрации города Ижевска, осуществляющее управление в сфере организации предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам и дополнительного образования детей на территории муниципального образования «Город Ижевск» в соответствии с полномочиями и функциями, установленными Положением об Управлении, и Ижевская городская организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), полномочный представитель работников - членов профсоюза муниципальных учреждений, подведомственных Управлению, (далее – Учреждения), руководствуясь ст. 45-51 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) заключили настоящее соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в Учреждениях (далее – Соглашение) с целью определения согласованных позиций сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности Учреждений, по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и работодателей, повышению их уровня жизни и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

1.2. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Удмуртской Республики, Отраслевым соглашением между Министерством просвещения Российской Федерации и Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, Республиканским соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Соглашение является правовым актом, гарантирующим защиту прав и интересов работников Учреждений в сфере регулирования условий оплаты труда, социальной защищенности, гарантий и компенсаций, предоставляемых законодательством Российской Федерации, Удмуртской Республики и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности работников Учреждений.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

Учреждения - в лице Уполномоченного органа Учредителя Учреждения – Управления;

Работники Учреждений – члены профсоюза (далее – работники) – в лице их полномочного представителя – Профсоюза.

1.4. Действие Соглашения распространяется на Учреждения, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз.

1.5. Учреждения - работодатели, на которые распространяется действие настоящего Соглашения, в соответствии со ст. 377 ТК РФ по письменному заявлению работников Учреждений, не являющихся членами Профсоюза, письменно делегировавших право на защиту их социально-трудовых прав и законных интересов, ежемесячно перечисляют на счет профсоюзных организаций денежные средства из заработной платы в размере 1% заработной платы.

Профсоюз не несет ответственности в случае нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профсоюз на представление их интересов.

1.6. Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров Учреждений.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников Учреждений при заключении коллективных договоров и (или) принятия иных локальных нормативных актов.

Условия коллективных договоров и (или) иных локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

В коллективных договорах с учетом особенностей их уставной деятельности, финансовых возможностей (в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности) могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, гарантии и компенсации для работников Учреждений, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.7. Стороны договорились:

1.7.1. Профсоюз, его первичные профсоюзные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве единственных полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, в том числе по вопросам оплаты труда, условий охраны труда, занятости, найма, увольнения работников Учреждений, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и работников Учреждений.

1.7.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

1.7.3. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) одной или обеих 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.

1.7.4. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, иные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

1.7.5. В случае принятия Управлением решений, улучшающих положение работников Учреждений по сравнению с условиями, закрепленными в настоящем Соглашении, данные решения до внесения соответствующих изменений в Соглашение реализуются непосредственно.

1.8. Контроль выполнения Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

1.9. Управление доводит текст Соглашения до Учреждений, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца со дня его подписания.

1.10. Соглашение заключено на срок три года, вступает в силу с 1 января 2022 года.

1.11. Текст Соглашения после уведомительной регистрации размещается на странице Управления на официальном сайте муниципального образования «Город Ижевск».

1.12. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2024 года.

1.13. Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики и труда Удмуртской Республики в течение семи дней со дня подписания.

1.14. Контроль выполнения Соглашения осуществляется комиссией из числа представителей Сторон, а также Сторонами самостоятельно.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1 Стороны признают, что они заинтересованы в поддержании деловых партнерских отношений, взаимного доверия и взаимопонимания, в предупреждении возможных конфликтов и конфронтации.

2.2 В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

2.2.1 Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждений, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

Учреждениям, первичным профсоюзным организациям осуществлять аналогичный порядок взаимодействия при принятии решений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.2 Включать Профсоюз в перечень организаций для рассылки нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников Учреждений.

2.2.3 Предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, информацию по социально-трудовым вопросам:

- оплаты труда и нормирования труда;
- рабочего времени и времени отдыха;
- социальных гарантий и компенсаций;
- награждения руководящих и педагогических кадров;
- охраны труда и здоровья работников;
- аттестации руководящих и педагогических кадров.

2.2.4 Предоставлять в Профсоюз проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения и позиции Профсоюза до их официального утверждения.

Предоставлять Профсоюзу по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам с соблюдением требований Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

2.2.5 Признать статус председателя первичной профсоюзной организации значимым для деятельности Учреждения и принимать это во внимание при поощрении работников.

2.2.6 Содействовать созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в Учреждениях.

2.2.7 Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет городской профсоюзной организации (ст.377 ТК РФ);

2.2.8 Членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в организации, освобождать от нее на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом с сохранением средней заработной платы.

2.2.9 Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать учреждения, где работают члены профсоюза;

2.3 Стороны рекомендуют Учреждениям:

2.3.1. Обеспечить участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в работе коллегиальных органов управления Учреждений.

2.3.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- тарификационные списки педагогических работников

Учреждения;

- график отпусков работников Учреждения;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение об оплате труда работников;
- положение о выплатах стимулирующего характера;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- инструкции по охране труда;
- иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, предусмотренным коллективным договором.

2.3.3. Безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику и возможность использования телекоммуникационной системой Интернет, а также размещения необходимой информации в доступном для всех работников месте.

Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ.

Трудовой договор с работниками Учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК (ч.2, ст. 58, 59 ТК РФ).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего

Соглашения, коллективного договора, устава и локальных нормативных актов Учреждения.

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

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 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе 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.

3.1.2 Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

- перечень устанавливаемых выплат стимулирующего характера в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения;

- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения;

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения.

3.1.3 Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника Учреждения, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.4 Педагогические работники Учреждений, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору

педагогическую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других образовательных организаций, предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2. Стороны рекомендуют Учреждениям:

3.2.1 Знакомить работника под роспись до подписания трудового договора с Уставом Учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

3.2.2 Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях учебной нагрузки и размеров выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых работникам), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.2.3 Производить введение и изменение норм труда, расстановку педагогических кадров, установление учебной нагрузки, тарификацию по согласованию с профсоюзным выборным органом (ст. 159, 162 ТК РФ).

3.2.4 Учителям физической культуры за проведение уроков на открытом воздухе в зимний период устанавливать доплату в размере не менее 5% должностного оклада за фактически проведенное время в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

3.3. При регулировании вопросов, связанных с оплатой труда, Управление и Профсоюз договорились, что:

3.3.1 Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с учащимися, не посещающими Учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию учащихся и т.д.).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за 2 месяца.

3.3.2 Необходимо выплачивать учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой

3.3.3 Первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета представляет интересы работников - членов профсоюза при принятии решений об установлении учебной нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат в соответствии с Положением об оплате труда.

3.3.4 Расчетная карточка заработной платы выдается Учреждениями работникам не позднее, чем за один день до срока выплаты заработной платы.

3.3.5 Управление обеспечивает выплату заработной платы два раза в месяц в сроки, установленные коллективным договором.

3.3.6 Профсоюз оказывает правовую помощь работникам-членам профсоюза в случаях неправомерного снижения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, снижения размера или отмены выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени договорились, что:

4.1.1 Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждений определяется работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, специфики работы Учреждения.

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, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.2 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В период каникул, не совпадающих с очередным отпуском и считающимся рабочим временем, руководитель Учреждения привлекает педагогических работников к организационной и педагогической деятельности в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки).

4.1.3 Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников Учреждения (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, эпидемиологического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.4 Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждений.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

4.1.5 Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни, вызванное необходимостью проведения учебных занятий и (или) массовых мероприятий с обучающимися, допускается по письменному распоряжению руководителя с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в это время оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.1.6 Сверхурочная работа воспитателей, младших воспитателей Учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, допускается в соответствии со ст. 99 ТК РФ с его письменного согласия при наличии

приказа руководителя и оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу определяются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.1.7 Ежегодный отпуск учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в соответствии установленной для этих должностей продолжительностью и оплачивается в полном размере.

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

4.1.8 В каникулярное время учителям и воспитателям, работающим над составлением авторских и адаптированных программ по согласованию с работодателем и профкомом предоставляется до 5ти методических дней для самостоятельной работы в соответствии с коллективным договором Учреждения.

4.1.9 В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ № 936 от 1 марта 2004 года «О реализации решения коллегии министерства образования России от 10.02.2004 г. «Об основных направлениях совершенствования деятельности библиотек учреждений образования РФ», п.3 ст.33 «Положения о библиотеках образовательного учреждения» стороны признают деятельность библиотек образовательных организаций значимой, а категорию работников библиотек - социально незащищенной. В связи с этим стороны договорились о том, что работникам библиотек образовательных организаций предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 14 календарных дней. Оплату отпуска производить из экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

4.1.10 Педагогическим работникам, работающим в дошкольных Учреждениях, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года № 678, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, а также педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья продолжительность ежегодного основного оплачиваемого удлиненного отпуска устанавливается в количестве 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

В соответствии с Письмом Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки РФ № 08-1408 от 24 июля 2017 года в дошкольных Учреждениях ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных

дней предоставляются всем педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ОВЗ и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества.

4.1.11 Предоставлять работникам Учреждений дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или в период, согласованный с руководителем Учреждения, без привлечения дополнительных денежных средств в пределах фонда оплаты труда за активную общественную деятельность в коллективе – до 10 календарных дней в соответствии с коллективным договором Учреждения (ст.116 ТК РФ).

4.1.12 Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы один раз в год на основании письменного заявления работника в сроки, не нарушающие образовательный процесс, в следующих случаях:

- женщинам, воспитывающим 2х и более детей в возрасте до 14 лет (ст.263 ТК РФ) - до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст.263 ТК РФ) - до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту (ст.128 ТК РФ) - до 14 календарных дней;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - 14 календарных дней;
- работникам-инвалидам (ст.128 ТК РФ) - до 60 календарных дней;
- работникам по семейным обстоятельствам - до 30 календарных дней.

Отпуск без оплаты предоставляется работникам на основании письменного заявления с указанием причин и обязательным оформлением приказа по Учреждению.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1 Стороны договорились:

5.1.1 В случае истечения срока действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 ст. 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида;
- другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу приказом руководителя Учреждения или приказом Управления.

5.1.2 В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников Учреждений, в период, составляющий не более 5 лет до их выхода на пенсию (по возрасту) в соответствии с федеральным законодательством, оплата труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории до даты наступления пенсионного возраста.

Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне имевшейся у него квалификационной категории издается руководителем Учреждения на основании заявления педагогического работника в письменной форме.

5.1.3 При рассмотрении вопросов о представлении работников Учреждений к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюза.

5.1.4 Управление и Профсоюз рекомендуют администрациям Учреждений при наличии средств, по ходатайству первичной профсоюзной организации, осуществлять такие дополнительные меры социальной защиты работников по основному месту работы, как выплату единовременной материальной помощи:

- при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста (по возрасту) в соответствии с федеральным законодательством;
- на похороны работника;
- пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.) и т.п.

Все основания и размеры единовременной материальной помощи фиксируются в коллективном договоре.

Руководителю Учреждения оказание материальной помощи производится в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений.

5.1.5 Управление и Профсоюз рекомендуют администрациям Учреждений выделять средства для выплаты работникам единовременного материального вознаграждения:

- в честь Международного дня учителя, других профессиональных праздников;
- к юбилейным датам;
- за стаж работы 40 лет и более в одном Учреждении.

6. Охрана труда и здоровья работников Учреждений

6.1 Стороны совместно:

6.1.1 Организуют целенаправленную работу по соблюдению законодательства об охране труда, обеспечению и улучшению условий труда и здоровья работников.

6.1.2 Обмениваются информацией о состоянии условий и охраны труда в Учреждениях.

6.1.3 Организуют проведение семинаров-совещаний по охране труда для работников образования.

6.1.4 Организуют проведение проверок состояния охраны труда в Учреждениях

6.2 Управление:

6.2.1 Организует работу по информированию Профсоюза до 01 февраля текущего года о количестве несчастных случаев, произошедших в отчетном году на производстве с работниками Учреждений, причинах несчастных случаев, о расходах Учреждений на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение средств индивидуальной защиты, спецодежды и других компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.2.2 Курирует приостановление частично или полностью учебного процесса Учреждений при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работающих в связи с низким температурным режимом и в период массовых заболеваний.

6.3 Стороны рекомендуют Учреждениям:

6.3.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и Центрального Совета Общероссийского Профсоюза образования.

6.3.2. Предусматривать затраты на проведение мероприятий по охране труда при формировании Плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения;

6.3.3. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ, включать их в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

6.3.4. Обеспечивать страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.3.5. По результатам специальной оценки условий труда пересматривать размеры предоставляемых работникам компенсаций, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Снижение размера компенсаций возможно только в случаях уменьшения итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте.

6.3.6. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (в рабочее время), обязательного освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.3.7. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда:

обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств Учреждения;

освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, в том числе на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

6.3.8. Создавать службу по охране труда в Учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ.

6.3.9. Сохранять за работником средний заработок на время приостановки деятельности Учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

6.3.10. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными.

6.3.11. В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ обеспечить: работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.3.12. Обеспечивать беспрепятственный допуск в Учреждение представителей профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.4 Профсоюз:

6.4.1. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов.

6.4.2. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.4.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по созданию

безопасных условий в Учреждении.

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

6.4.5. Принимает участие в разработке и согласовании правовых актов, содержащих требования охраны труда.

6.4.6. Организуют проведение смотров-конкурсов на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», Дней охраны труда, выставок по охране труда.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз и его первичные организации обязуются:

7.1 Контролировать соблюдение работодателем в отношении работников Учреждений законодательства о труде, об охране труда, Соглашения, коллективных договоров и других нормативных актов;

7.2 Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в т.ч. в судебных органах;

7.3 Своевременно доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, представленную Профсоюзом, Центральным Советом и рескомом Профсоюза;

7.4 Взаимодействовать с депутатами в разработке предложений, проектов, нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защиты работников;

7.5 Принимать участие в проведении педагогических смотров и конкурсов;

7.6 Участвовать в пределах своих полномочий в организации отдыха и оздоровления детей работников-членов профсоюза.

7.7 Оказывать материальную помощь в порядке и размерах, установленных Президиумом Профсоюза.

7.8 Предоставлять заемные средства в порядке и размерах, установленных Президиумом Профсоюза.

7.9 Содействовать реализации настоящего Соглашения с целью снижения социальной напряженности в трудовых коллективах.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1 Соглашение состоит из основного текста Соглашения.

8.2 Изменения и дополнения могут вноситься в Соглашение только по соглашению сторон, оформляются в форме Дополнительного соглашения к нему и являются его составной частью.

8.3 При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

8.4 Внесенные сторонами изменения и дополнения по реализации настоящего Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и коллективов Учреждений.

8.5 В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

8.6 Настоящее Соглашение исполнено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: два экземпляра – для Сторон настоящего Соглашения, один экземпляр – для уведомительной регистрации в уполномоченном исполнительном органе государственной власти Удмуртской Республики.

Пропиновано,
пронумеровано,
скреплено печатью

18 страниц.

(Восстановлено)

В. И. Маша

