

От Администрации
городского округа

Карпинск

Глава городского округа

Карпинск

А.А.Клопов

«13» апреля 2021г.



От руководителей

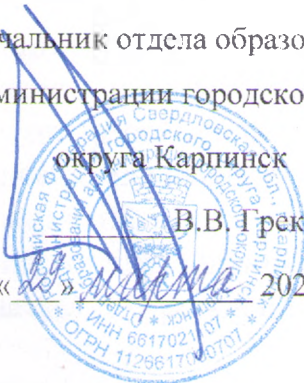
образовательных организаций
и учреждений

Начальник отдела образования

Администрации городского
округа Карпинск

В.В. Грек

«13» апреля 2021г.



От профсоюзных
органов

Председатель городской
организации профсоюза
работников образования

Т.В. Ортлиб

«13» апреля 2021г.



СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией городского округа Карпинск, отделом образования Администрации городского округа Карпинск и Карпинской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2021-2024 гг.

Зарегистрировано Департаментом
по труду и занятости населения
Свердловской области

« 13 » _____ 2021г. № _____

Зарегистрировано
Департаментом по труду и занятости
населения Свердловской области
«13» апреля 2021г.
Запись за № 15-07

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Договаривающиеся стороны: Администрация городского округа Карпинск в лице Главы городского округа Карпинск, отдел образования Администрации городского округа Карпинск в лице начальника отдела образования Администрации городского округа Карпинск и руководителей образовательных организаций и учреждений сферы образования, Карпинская городская организация профессионального союза работников народного образования в лице председателя городской организации профессионального союза работников народного образования и председателей первичных профсоюзных организаций, представляющих интересы трудовых коллективов образовательных организаций и учреждений сферы образования.

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством РФ в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, направлено на повышение социальной защищённости работников, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждений сферы образования.

1.2. Соглашение - основополагающий правовой документ, регулирующий социально-трудовые отношения на основе сбалансированности интересов его участников.

1.3. Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах законодательства, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах «Об образовании в РФ», «Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан», «О занятости населения в Российской Федерации»; Отраслевом соглашении; Соглашении между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области на 2020-2022 г., Соглашении между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023гг. (регистрационный № 01-О Департамента по труду и занятости населения Свердловской области от 18.01.2021г.)

1.4. Соглашение заключено в 2021 году, действует со дня его подписания до заключения нового, но не свыше трёх лет. Соглашение может подлежать корректировке при принятии финансового бюджета на каждый год.

1.5. Соглашение состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

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

II. СТОРОНЫ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Признают Соглашение основным документом социального партнёрства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

2.2. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнёрства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

2.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

2.4. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон, а также для государственных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Свердловской области, в которых созданы первичные профсоюзные организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

2.5. Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

III. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ

3.1. Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации и Свердловской области положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях занятости, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников, гарантии, компенсации, льготы, предусмотренные договоренностями между Администрацией городского округа Карпинск, отделом образования Администрации городского округа Карпинск, Карпинской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3.2. Настоящее Соглашение не ограничивает права организаций и учреждений в расширении объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

Все дополнительные меры и нормы фиксируются в Коллективных договорах организаций и учреждений с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей.

Коллективные договоры организаций и учреждений не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

3.3. В случае пересмотра федерального законодательства в части снижения прав работников стороны достигли договоренности на период действия настоящего Соглашения в организациях и учреждениях соблюдать его нормы.

3.4. В настоящем Соглашении также воспроизводятся основные положения законодательства о труде и профессиональных союзах, имеющие наибольшее значение для работников и членов профсоюза в соответствии со ст. 30 ТК РФ.

3.5. Настоящее Соглашение заключено равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора или эффективного контракта, регулируются Трудовым Кодексом РФ, другим законодательством Российской Федерации о труде, настоящим Соглашением и Коллективным договором.

Трудовой договор (эффективный контракт) - соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим Соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

4.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжение определяются Трудовым Кодексом РФ, Уставом учреждения, Коллективным договором и другими нормативно-правовыми актами организации или учреждения.

При заключении трудовых договоров (эффективных контрактов) с руководителями организаций учредитель не устанавливает условия, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством и Соглашениями, перечисленными в п. 1.3.

4.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работника под роспись с Уставом и иными локальными актами, действующими в учреждении или организации.

Председатель первичной профсоюзной организации знакомит вновь принятого на работу сотрудника с Коллективным договором учреждения и социальными проектами профсоюзной организации.

4.4. Работодатели своевременно выплачивают заработную плату, включая повышающие коэффициенты за квалификационные категории:

- работникам образовательных организаций - 13 и 28 числа каждого месяца (отражается в коллективных договорах образовательных организаций);

- в остальных учреждениях сферы образования - не реже, чем каждые

полмесяца в сроки, установленные Коллективными договорами.

4.5. Стороны договорились совершенствовать систему оплаты труда работников образования путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов) с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли не менее 70% фонда оплаты труда.

4.6. Стороны договорились производить, в первую очередь, индексацию заработной платы работников при увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета в каждой образовательной организации при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 %.

4.7. Начислять и выплачивать заработную плату за первую половину месяца пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им работе) с учетом оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за отработанное время, а также надбавок, расчет которых не зависит от итогов работы за месяц.

При наличии в первой половине месяца нерабочих праздничных дней оплату за эти дни производить исходя из средней стоимости рабочего дня.

4.8. Выплачивать заработную плату работнику за выполнение нормы труда по основной должности не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.9. Не включать в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте РФ) районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Постановлением Конституционного суда РФ от 07.12.2017 г. № 38-П.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни не включать в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации)

В соответствии с Постановлением Конституционного суда от

16.12.2019 № 40-П дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включать в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации)

4.10. Выплачивать за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов повышенный размер оплаты труда. Он составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за 1 час работы).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с выборным профсоюзным органом работников, трудовым договором.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

4.11. Стороны достигли соглашения внедрять за задержку выплаты заработной платы в бухгалтерскую программу начисления заработной платы методику расчёта денежной компенсации (ст.236 ТК РФ).

4.12. Добиваться стабильного финансирования организаций и учреждений сферы образования по всем статьям смет.

4.13. Принимать меры по недопущению необоснованного сокращения количества организаций и учреждений сферы образования и необоснованного перепрофилирования высвобождаемых зданий и сооружений.

4.14. Администрация городского округа Карпинск содействует:

4.14.1. Своевременному введению в действие принимаемых органами государственной власти Российской Федерации и Свердловской области законодательных и нормативных актов, касающихся работников сферы образования.

4.14.2. Своевременному финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на проведение работ, оказание услуг, согласно статьи 226 Трудового Кодекса РФ, а также обучение лиц, связанных с охраной труда.

4.14.3. Учету расходов муниципального бюджета на проведение обязательной вакцинации и прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников сферы образования в соответствии со ст.213 ТК РФ

4.14.4. Ознакомлению профсоюзных организаций с анализом социально-экономической деятельности в городе.

4.14.5. Недопущению экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушению правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждений без учета мнения профсоюза.

Стороны считают критерием массового высвобождения работников в учреждениях сферы образования увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В целях обеспечения занятости работников при реорганизации, ликвидации учреждений стороны содействуют предоставлению увольняемому (в период действия срока предупреждения) не менее 2-х часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска нового места работы.

4.14.6. Предоставлению в городской профсоюзный комитет профессионального союза работников народного образования постановлений и других нормативных документов администрации, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников организаций и учреждений.

4.14.7. Представлению руководителям профсоюзных комитетов на согласование проектов постановлений, распоряжений, касающихся социально-экономических, профессиональных, трудовых прав работников в соответствии с порядком их согласования. Без согласования с профсоюзом данные акты не могут быть приняты.

4.14.8. Введению в систему работы по подготовке управленческих кадров в сфере образования обязательную рекомендацию выборного профсоюзного органа на включение кандидатуры работника в резерв руководящего состава.

4.14.9. Включению в показатели эффективной управленческой деятельности руководителей ОО и учреждений сферы образования наличие первичной профсоюзной организации с процентным охватом более 50% в критерий государственно-общественный характер управления ОО

V. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

5.1. При разработке локальных нормативных актов по оплате труда руководителям образовательных организаций и учреждений производить оплату труда низкооплачиваемой категории работников (сторож, дворник, уборщик помещений, вахтер, гардеробщик, грузчик, кастелянша, кладовщик, работник по стирке и ремонту белья (спецодежды) на норму труда не ниже минимальной заработной платы, установленной региональным Соглашением о минимальной заработной плате.

5.2. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливать ежемесячную доплату в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося.

Конкретные размеры и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами организаций.

5.3. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство, устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а ее размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся пропорционально отработанному времени.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах-комплектах)

5.4. В связи с заменой длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, на которого возложено выполнение функций классного руководителя, выполнение данных функций временно возлагается на другого педагогического работника с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения в пределах фонда оплаты труда. Понятие «длительное отсутствие» педагогического работника образовательная организация вправе урегулировать самостоятельно, закрепив его в положении об оплате труда и в коллективном

договоре.

5.5. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, установленное за счет средств федерального бюджета, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка: предоставления дополнительных отпусков в связи с обучением, получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, и в других случаях, гарантирующих трудовым законодательством сохранение средней заработной платы.

5.6. Работодатели способствуют заключению Коллективных договоров в организациях и учреждениях со всеми приложениями к ним, содействуют их предоставлению в орган по труду для регистрации в срок, установленный ст. 50 ТК РФ и осуществляют их выполнение.

5.7. Работодатели согласуют штатное расписание, утвержденное в организации или учреждении в пределах установленного фонда оплаты труда или с главным распорядителем бюджетных средств, или с органами Администрации, осуществляющими полномочия учредителя.

5.8. Работодатели проводят выплаты заработной платы и отпускных согласно норм Трудового Кодекса РФ, настоящего Соглашения и Коллективных договоров образовательных организаций и учреждений.

При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

5.9. Работодатели оплачивают работу, выполняемую работником сверх нормы труда пропорционально объему, выполняемому сверх одной нормы труда обязанностей с учетом п. 5.8. настоящего Соглашения.

5.10. Работодатели соблюдают сроки предоставления аттестационных материалов на аттестующегося работника в соответствии с нормативными документами. Предусматривают в Коллективном договоре организации или учреждения сохранение работнику повышающих коэффициентов к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленной за соответствующую квалификационную категорию, в случае несоблюдения сроков оформления аттестационных материалов.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года и не планирующих продолжать

дальнейшую трудовую деятельность, сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

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

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

5.12. Работодатели предусматривают выплату материальной помощи работникам, увольняющимся по достижению пенсионного возраста, при стаже работы в одном учреждении не менее 15 лет при наличии экономии финансовых средств на оплату труда в размере, установленном локальными нормативными актами или Коллективным договором образовательной организации или учреждения (основание Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования и молодежной политики Свердловской области», Постановление Администрации городского округа Карпинск от 27.09.2013 г. № 1956 о Примерном положении об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных, муниципальных дошкольных и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования с изменениями и дополнениями, утвержденными Постановлением Администрации городского округа Карпинск от 27.09.2018г. № 1108).

5.13. Работодатели предусматривают единовременное премирование работников, проработавших в данной организации или учреждении не менее 15 лет, в связи с юбилейными датами - женщинам 50, 55, мужчинам 50, 60 лет, в размере, установленном локальными нормативными актами или Коллективным договором образовательной организации или учреждения (основание Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство общего и профессионального образования Свердловской области», Постановление Администрации городского округа Карпинск от 27.09.2013г. № 1956 о примерном Положении об оплате труда работников

муниципальных общеобразовательных, муниципальных дошкольных и муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования с изменениями и дополнениями, утвержденными Постановлением Администрации городского округа Карпинск от 27.09.2018г. № 1108).

5.14. Работодатели проводят анализ травматизма и профзаболеваний среди работников и совместно с профсоюзом разрабатывают мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма, а также принимают конкретные меры по их реализации.

5.15. Через Коллективные договоры приводят в соответствие предоставление дополнительных отпусков согласно статей 116-119 Трудового Кодекса РФ и их оплату.

5.16. Работодатели не требуют от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (эффективным контрактом), кроме случаев, предусмотренных статьями 73 и 74 Трудового Кодекса РФ.

5.17. Работодатели извещают работников об изменении существенных условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе условий об оплате труда не позднее, чем за два месяца до их введения.

5.18. Признают время, отработанное работником вследствие неявки сменяющего работника или осуществляемую трудовую деятельность по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиком работ, сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.19. Предоставляют отпуска с сохранением заработной платы при:

- вступлении в брак работника - три календарных дня;
- смерти близких родственников (родителей или лиц, их заменяющих; детей, супругов) - 3 календарных дня;
- отцу при выписке новорожденного -1 день;
- отцу и матери при проводах сына в Российскую Армию -1 день;
- в связи с юбилейными датами (женщине -50, 55 лет; мужчине - 55, 60 лет) - 1 день;
- родителям, имеющим детей-первоклассников для их сопровождения в школу 1 сентября - 1 день.

5.20. Предоставляют бесплатно автотранспорт для осуществления ритуальных услуг в случае смерти близких родственников (родителей или лиц, их заменяющих; детей, супругов) при наличии автотранспорта в учреждении.

5.21. Предоставляют выборным профсоюзным органам бесплатно поме-

щения, транспортные услуги, средства связи и коммунальные услуги в соответствии со статьёй 377 Трудового Кодекса РФ.

5.22. Согласовывают с профсоюзными комитетами Положение об оплате труда, Положение о порядке распределения педагогической нагрузки на учебный год, Положение об оказании материальной помощи, Положение о формировании и использовании средств от приносящей доход деятельности, Положение о комиссии по стимулированию и премированию работников, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера, в том числе из внебюджетных источников, Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год.

5.23. Включают в состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства представителя выборного профсоюзного органа.

В целях объективного распределения стимулирующей части ФОТ, исключения конфликта интересов членами комиссии по премированию (стимулированию) не избираются руководитель и главный бухгалтер, за ними закрепляется право присутствия на заседании комиссии.

5.24. Работодатели удерживают и перечисляют на счета профсоюзных органов членские взносы согласно письменным заявлениям членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но поддерживающих профсоюзные организации денежными средствами в размере одного процента заработной платы согласно письменным заявлениям работников.

5.25. В соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса РФ работодатели выделяют денежные средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.26. Работодатели определяют и согласовывают с профсоюзом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём в соответствии со статьёй 101 Трудового Кодекса РФ, устанавливают порядок и условия предоставления дополнительных отпусков работникам, что отражается в Коллективных договорах организаций и учреждений.

5.27. Определяют по согласованию с профсоюзными комитетами конкретные размеры выплачиваемой работникам денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, в том числе и в случае приостановки работы согласно статье 142 Трудового Кодекса РФ, что включается в Коллективные договоры организаций и учреждений.

5.28. Начисляют и выплачивают работникам среднюю заработную плату в случае приостановки деятельности организации или учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора.

5.25. Предусматривают в бюджете денежные средства на проведение профессиональных праздников.

5.26. Совместно с профсоюзом работодатели определяют в Коллективных договорах перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатели соблюдают порядок их согласования (Приложение № 2) с профсоюзной организацией (правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графики сменности, формы расчетного листка).

5.27. Увольняют работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя во всех случаях с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5.28. Производят выплату молодым специалистам (молодой специалист - гражданин, закончивший высшее или средне-специальное учебное заведение, впервые приступивший к работе в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования и работающий по полученной специальности не менее одного месяца) единовременное пособие в размере, установленном локально-нормативными актами или Коллективным договором образовательной организации или учреждения при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

5.29. Устанавливают рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учетом установленного для них Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

5.30. Содействуют профсоюзу в организации и проведении муниципального этапа конкурса «Молодой учитель» и ежегодных «Весенних школ молодого педагога».

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

В соответствии со ст. 212 – 213 Трудового кодекса РФ по обеспечению безопасных условий труда работодатели образовательных организаций и учреждений обязуются:

6.1. Предусматривать ежегодное выделение средств в смете расходов на улучшение вредных условий и охрану труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на проведение работ и оказание услуг (ст. 226 ТК РФ).

6.2. Создавать на паритетной основе комиссии по охране труда (ст.217 ТК РФ). В организациях и учреждениях с количеством работников, превышающим 50 человек вводить должность специалиста по охране труда.

6.3. Предоставлять (1 раз в 3 года) членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда - оплачиваемый отпуск на 5 дней (из расчёта типовой 40-часовой программы обучения) для обучения по вопросам охраны труда и 4 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для осуществления их обязанностей.

Обучение членов комиссии и уполномоченных по охране труда осуществляется за счёт средств организации или учреждения.

6.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда на время расследования несчастных случаев в учреждении.

6.5. Обеспечивать работников, работающих во вредных условиях труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия (на основании Приказа МЗСР России от 01. 06. 2009 г. 290 н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»)

6.6. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату (ст. 220 ТК РФ).

6.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии со ст. 212 ТК РФ и

Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 04.07.1998 года № 125 - ФЗ.

6.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Компенсационные выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливать работникам по итогам проведенной специальной оценки условий труда, начиная с класса 3.1. Минимальный размер повышения оплаты труда не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации.

6.9. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

7.1. Стороны договорились соблюдать права и гарантии профсоюзных органов организаций и учреждений в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г.

7.2. Стороны договорились координировать совместную деятельность по обучению внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных и специалистов по ОТ.

7.3. Совместно организовать работу по поддержанию и укреплению здоровья работников сферы образования муниципальных и областных образовательных организаций и учреждений, а так же работников, вышедших на пенсию и имеющих стаж в системе образования Свердловской области не менее 10 лет, проживающих на территории Свердловской области в ГАУ СО «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» в следующем порядке:

7.3.1. составляют списки работников образования в соответствии с определенной квотой для территории

количество путевок для работников системы образования, вышедших на пенсию, устанавливается в размере не более 10% от общего количества путевок в санаторий-профилакторий «Юбилейный»;

7.3.2. предоставлять список работников в ГАУ СО «Санаторий - профилакторий «Юбилейный» не позднее семи дней календарных дней до начала смены;

7.3.3. контролируют выполнение квоты распределения путевок, выделенных в соответствии с государственным заданием.

7.4. Выделять денежные средства на создание условий для отдыха и оздоровления работников (в т.ч. молодёжи) и членов их семей.

7.5. Оплачивать членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета 50% стоимости билета для посещения бассейна из расчета одного посещения в неделю.

7.6. Выделять для детей сотрудников, являющихся членами профсоюза, новогодние подарки (от 0 до 14 лет включительно) из средств профсоюзного бюджета.

7.7. Содействовать выделению путёвок детям в возрасте от 6 лет 6 месяцев до 18 лет включительно в летние оздоровительные лагеря и санатории – профилактории.

Доводить до сведения профсоюзных органов учреждений и организаций об ежегодно устанавливаемых квотах на оздоровление детей.

7.8. Содействовать улучшению жилищных условий членов профсоюза и знакомить работников образования с жилищными программами области и города.

7.9. Проводить мероприятия по предупреждению и профилактике асоциальных явлений, распространения ВИЧ-СПИДа в сфере труда среди работников, работающей и студенческой молодежи и обеспечению прав ВИЧ-инфицированных.

Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных в сфере труда.

7.10. Стороны достигли соглашения в предоставлении профсоюзным комитетам информации, сведений и разъяснений по вопросам финансирования организаций и учреждений, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы и другим социально-трудовым вопросам.

7.11. Стороны договорились освобождать работников, избранных в профсоюзные органы, от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт работодателя для выполнения общественной работы, прохождения краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в качестве делегатов

в работе выборных органов.

7.12. Устанавливать стимулирующие выплаты в размере до 50% оклада работникам, избранным председателями профсоюзных организаций и в размере до 30% уполномоченным по охране труда. Размер выплаты определяется в Положении о стимулирующей части и закрепляется в Коллективном договоре в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной организации учреждения или организации и в соответствии с рекомендациями вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.13. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, а также уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного профсоюзного органа во всех случаях в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

7.14. Предоставлять членам президиума городского комитета профсоюза дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы за активное участие, в работе городских профсоюзных организаций, не менее трех календарных дней в удобное для них время.

7.15. Предусматривать премирование работников сферы образования в пределах экономии фонда оплаты труда по итогам года.

7.16. Размещать на сайте организации или учреждения страницу первичных профсоюзных организаций.

VIII. РАБОТА, ПРОВОДИМАЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ С МОЛОДЁЖЬЮ

8.1. Работодатели совместно с профсоюзной организацией разрабатывают и принимают программу работы с молодёжью в организациях и учреждениях.

8.2. Утверждают положение о наставничестве.

Закрепляют наставников за всеми молодыми работниками на период не более 6 месяцев со дня принятия их на работу и выплачивают наставникам доплаты за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам в размере не менее 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, закрепив доплаты в Коллективных договорах учреждений и иных локально- нормативных актах.

8.3. Работодатели повышают на 20 % выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в

первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания названных учебных заведений, оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на 2 года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

8.4. Обеспечивают для каждого работника (в том числе и молодых специалистов) в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и профессиональную переподготовку не реже одного раза в 3 года с учетом оплаты командировочных расходов.

При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

8.5. Стороны Соглашения ежегодно проводят конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявляют и поощряют лучших молодых специалистов учреждений.

8.6. Работодатели признают значимой для деятельности организации или учреждения и принимают во внимание при поощрении работников, при отборе кандидатур на замещение руководящих должностей работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа.

IX. ПРОФСОЮЗНЫЕ КОМИТЕТЫ

9.1. Содействуют реализации городского трёхстороннего Соглашения и Коллективных договоров учреждений.

9.2. Содействуют снижению социальной напряжённости в коллективах и не организуют, не призывают коллективы к акциям протеста по вопросам, оговорённым в настоящем Соглашении, при условии их выполнения.

9.3. Осуществляют защиту трудовых социально-экономических и профессиональных прав работников учреждений бюджетной сферы (членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но поддерживающих профсоюзные организации денежными средствами в размере одного процента заработной платы, перечисляемых на счет профсоюзной организации), в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь.

9.4. Представляют интересы работников по вопросу защиты их персональных данных.

9.5. Содействуют профессиональному росту работников учреждений через организацию Областным комитетом профсоюза очного и дистанционного обучения (в том числе и формате видеоконференцсвязи) на городских, областных семинарах.

9.6. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья.

9.7. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников, участвуют в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.8. Оказывают содействие руководителям организаций - членам Профсоюза по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

9.9. Содействуют оздоровлению работников и членов их семей, ежегодно организуя массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия: День здоровья, туристский слет, День семейного туризма, зимние и летние спартакиады, «Лыжня России».

9.10. Способствуют реализации права организаций по возврату части страховых взносов из Фонда социального страхования в пределах 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляют контроль за их расходованием.

9.11. Оказывают членам профсоюза материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

9.12. Содействуют улучшению жилищно-бытовых условий членов профсоюза.

9.13. Участвуют в приёмке зданий и сооружений подведомственных организаций.

9.14. Доводят до сведения администрации и руководителей организаций постановления и решения вышестоящих профсоюзных организаций, касающиеся защиты социально-экономических и трудовых прав работников.

9.15. Доводят до сведения трудовых коллективов информацию, представляемую профсоюзным комитетам администрацией города по социально-экономическим и трудовым вопросам.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением условий настоящего Соглашения осуществляется сторонами путём создания комиссии на паритетных началах в соответствии с Федеральным законом «О коллективных договорах и Соглашениях». Состав комиссии указан в Приложении № 1 к настоящему Соглашению.

10.2. Стороны ежегодно анализируют ход выполнения Соглашения и результаты доводят до сведения трудовых коллективов.

10.3. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

10.4. Выборные профсоюзные органы не несут ответственности за невыполнение пунктов данного Соглашения для работников сферы образования, не являющихся членами профессионального союза.

10.5. Стороны пришли к договорённости, что в период действия настоящего Соглашения, возникающие конфликты и разногласия, рассматриваются согласно действующему законодательству.

10.6. Каждая сторона в соответствии с законодательством несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее исполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением.

Приложение № 1

СОСТАВ КОМИССИИ
по контролю за выполнением Соглашения между
Администрацией городского округа Карпинск, отделом образования
Администрации городского округа Карпинск и Карпинской
городской организацией профессионального союза работников
народного образования и науки Российской Федерации
на 2021-2024 гг.

Председатель комиссии:

Клопов А.А. - Глава городского округа Карпинск

Заместитель председателя комиссии:

Грек В.В. - начальник отдела образования Администрации городского округа Карпинск

Члены комиссии:

Крымова Ж.Ю. – заведующий муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 25 «Малыш»

Ортлиб Т.В. – председатель ГК профессионального союза работников народного образования и науки РФ

Косых М.Г. - член Президиума ГК профессионального союза работников народного образования и науки РФ

Громов В.В. - член Президиума ГК профессионального союза работников народного образования и науки РФ

Приложение № 2**ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ С ВЫБОРНЫМ ОРГАНОМ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ
ПРИ ИХ ПРИНЯТИИ**

1. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае отказа выборного органа первичной профсоюзной организации в согласовании локального нормативного акта или подготовки предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с решением выборного органа первичной профсоюзной организации, либо обязан в течение 3-х рабочих дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает проведение консультаций.

Приложение № 3

**ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ
ГОРОДСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
ПРИ ПРИНЯТИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ,
ЗАТРАГИВАЮЩИХ ПРАВА РАБОТНИКОВ**

1. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, перед принятием решения соответствующий орган местного самоуправления направляет проект муниципального нормативного правового акта и обоснование по нему в выборный орган городской организации профессионального союза.

2. Выборный орган городской профсоюзной организации не позднее 10 рабочих дней со дня получения проекта муниципального нормативного правового акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет в соответствующий орган местного самоуправления данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае отказа выборного органа в согласовании локального нормативного акта или подготовки предложения по его совершенствованию, соответствующий орган местного самоуправления может согласиться с решением выборного органа городской профсоюзной организации, либо обязан в течение 7 рабочих дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом городской профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего муниципальный нормативный правовой акт принимается на тех условиях, которые были согласованы, либо соответствующий орган местного самоуправления продолжает проведение консультаций.