

I. Общие положения

1.1. Настоящее районное отраслевое соглашение по муниципальным организациям Баганского района Новосибирской области, подведомственным МКУ «Управление образованием Баганского района», на 2017-2019 годы (далее – Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Областным отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области на 2017-2019 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, и иных учреждений.

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров и принятии локальных нормативных актов в учреждениях, находящихся в ведении МКУ «Управление образованием Баганского района» (далее – Учреждения), трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, и рекомендуется к использованию при заключении коллективных договоров.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

➤ работодатели в лице их полномочного представителя МКУ «Управление образованием Баганского района» (далее – Управление образованием);

➤ работники Учреждений в лице их полномочного представителя – Баганской районной общественной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в Соглашении с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

➤ Приложение № 1 «Положение об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

➤ Приложение № 2 «Условия режима труда и отдыха педагогических работников и иных работников»;

➤ Приложение № 3 «Отраслевое тарифное соглашение».

1.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения, и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников Учреждений после его уведомительной регистрации путем размещения на официальном сайте Управления образованием <http://mmcbag.ucoz.ru/>.

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

В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Соглашение вступает в силу с 1 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года.

1.7. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2019 года.

1.8. Стороны на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей образуют постоянно действующую Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия).

1.9. Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.10. Отраслевая комиссия действует в течение всего времени действия Соглашения, и в своей деятельности руководствуется Положением, утвержденным Сторонами (Приложение № 1).

II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование, развитие Учреждений и обеспечения гарантий работников Учреждений Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда, формированию и функционированию инновационных инфраструктур в системе образования.

2.1.2. Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.3. Коллективные договоры Учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня и настоящим Соглашением.

В коллективных договорах Учреждений с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

2.1.4. Участвовать в совместной работе органов, действующих на принципах социального партнерства.

2.2. Управление образованием:

2.2.1. В соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными законом о районном бюджете, предоставляет полное и своевременное финансовое обеспечение Учреждений в части:

✓ нормативов финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях;

✓ организации предоставления педагогическим работникам дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в государственных образовательных организациях субъектов Российской Федерации.

2.2.2. Гарантирует участие представителя Баганской общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Совет Профсоюза):

✓ в работе аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательных организаций;

✓ в работе комиссий (рабочих групп, советов) по рассмотрению вопросов награждения, по социально-экономических и трудовых отношений отрасли и других вопросов;

✓ при экспертизе нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам, информацию о численности, составе работников, о системе оплаты труда, размере средней заработной платы (в том числе заработной плате отдельных категорий работников, объеме задолженности и иных показателях), показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации Учреждений (оптимизации сети), а также принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных

направлений в сфере деятельности Министерства и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. В целях устранения избыточной отчетности и документооборота реализует меры по исключению излишних запросов информации.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждений – членов профсоюза.

2.3.2. Оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям Учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений.

2.3.4. Содействует предотвращению в Учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в областные органы законодательной, исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит, в лице правовой инспекции Профсоюза, экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся, Учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

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

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждений.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении Учреждениями

3.1. С целью развития социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1. Выстраивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в отрасли на муниципальном и территориальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе:

✓ Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в отрасли на всех уровнях, созданной для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений;

✓ по разработке и утверждению ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения;

✓ по осуществлению текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

3.1.4. Содействовать повышению эффективности исполнения коллективных договоров в Учреждениях с осуществлением систематического мониторинга, обобщения опыта заключения территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров Учреждений, а также контролем за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли.

3.1.5. Способствовать формированию полномочных объединений работодателей в отрасли.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) при создании и разработке целевых программ в сфере образования, связанных с регулированием трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждений, и при совершенствовании ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на районном уровне и в Учреждениях, в том числе посредством привлечения специалистов Совета Профсоюза.

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

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.10. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного законодательством порядка изменения типа Учреждений, изменений устава в части порядка участия представителей работников в управлении Учреждением, а также в регулировании трудовых отношений.

3.1.11. Способствовать обеспечению права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления Учреждений (общее собрание (конференция) работников, педагогический совет), а также в работе других коллегиальных органов (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Учреждения в целом.

IV. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками Учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается только 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 федеральным законом.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов Учреждения.

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

4.1.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.1.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается сторонами:

✓ с работником Учреждения - в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

✓ с руководителем Учреждения - в трех экземплярах, один передается работнику, другой хранится у Учредителя, третий - в Учреждении. Получение руководителем экземпляра трудового

договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящемся у полномочного представителя собственника имущества.

4.1.5. Трудовая функция по должности - конкретный вид работы поручаемой работнику трудовым договором, определяется в должностной инструкции, которая является неотъемлемой его частью, и оформляется в виде приложения к нему (либо включается в текст договора).

4.1.6. Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

- ✓ Единых квалификационных справочников, в т.ч.:
- ✓ приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- ✓ приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- ✓ приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;
- ✓ Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО);
- ✓ Профессиональных стандартов, утвержденных на данный период.

4.1.7. Управление образованием при заключении трудового договора с руководителем Учреждения определяет условие выполнения им работы в пределах рабочего времени – по совмещению и (или) за пределами рабочего времени - по совместительству.

Руководители Учреждений помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, но не более 300 часов в год (с учетом количества недель по учебному плану).

Выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы оформляется приказом руководителя Учреждения с соблюдением условий о совмещении определенных в трудовом договоре.*

4.1.8. Руководители Учреждения оформляют приказом выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы заместителями руководителя с соблюдением условий о совмещении, определенных в Соглашении.

Заместители руководителя помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, но не более 300 часов в год (с учетом количества недель по учебному плану) на условиях совмещения.*

**Преподавательская работа указанным лицам предоставляется при условии, если педагогические работники для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.*

4.1.9. В зависимости от должности педагогического работника с учетом особенностей его труда объем учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.10. Если на работника (в т.ч. совместители и работающие на неполном рабочем времени, с неполной учебной нагрузкой) не распространяется режим работы, установленный в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, то режим рабочего времени и времени отдыха определяется в трудовом договоре.

4.1.11. В трудовом договоре работника устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема (учебной нагрузки), в т.ч.:

- ✓ размер должностного ставки, оклада (в рублях);

- ✓ виды, размер и условия выплат компенсационного характера;
- ✓ размер и условия выплат за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- ✓ виды, размер выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления указанных выплат.

4.1.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.2. В день расторжения (увольнения) трудового договора работодатель выдает работнику:

- ✓ трудовую книжку;
- ✓ окончательный расчет;
- ✓ справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме утв. Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. № 182н);
- ✓ сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

4.2.1. При невозможности вручить трудовую книжку и указанную справку непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте.

4.3. Работодатели:

4.3.1. организуют и осуществляют хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 31 марта 2015 г. № 526 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях» с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

- ✓ не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);
- ✓ не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

4.3.2. утверждают перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 25 августа 2010 г. № 558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения».

4.3.3. исключают дублирование документов и информации на электронных и бумажных носителях для устранения избыточной отчетности и документооборота.

4.4. Полномочные представители собственника имущества (учредители):

✓ при реорганизации (кроме преобразования) учреждений предусматривают обязанность о передаче архивных документов по личному составу в упорядоченном состоянии правопреемникам реорганизуемых учреждений по передаточному акту;

✓ при ликвидации учреждений предусматривают обязанность о передаче архивных документов по личному составу в упорядоченном состоянии в соответствующий государственный или муниципальный архив.

4.5. Стороны договорились предусматривать:

4.5.1. 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 п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы из-за изменений, определенных сторонами условий трудового договора.

4.5.2. В коллективных договорах условие о преимущественном праве оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности и (или) штата работников, совмещающих работу с обучением, в том числе в учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются).

4.5.3. В целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы Учреждений рекомендовать включать в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Учреждений независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

✓ исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;

✓ соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;

✓ проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;

✓ не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

✓ придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

V. Режим рабочего времени и времени отдыха

5.1. Стороны при регулировании режима труда и отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждений (Приложение № 2), определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536.

5.1.3. Работодатель ведет учет часов педагогической работы (учебной нагрузки), фактически отработанной каждым педагогическим работником, в т.ч. при совмещении (увеличении объема работы).

5.1.4. Режим рабочего времени в Учреждении устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка, а в случае если режим рабочего времени работника отличается от общих правил, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре.

5.1.5. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждений образования в неделю не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- ✓ для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- ✓ для педагогических работников – 36 часов;
- ✓ для женщин сельской местности – 36 часов;
- ✓ для медицинских работников – 39 часов;
- ✓ для остальных работников – 40 часов.

Продолжительность **ежедневной** работы (смены) не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте:
 - от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов,
 - от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- ✓ для обучающихся по основным общеобразовательным программам, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:
 - в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа,
 - в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
- ✓ для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать*:
 - при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов,

* при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.1.6. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать **пяти часов**.

5.1.7. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

5.1.9. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждениях работодатели руководствуются Постановлением Правительства Новосибирской области от 28 января 2015 г. № 29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

5.1.11. В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончании рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным.

Конкретный перечень должностей, с разъездным характером работы указывается в коллективном договоре, а условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

5.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.2.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения, за исключением работающих по отдельному графику.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

✓ для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

✓ для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

✓ для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие

организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.2.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.2.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.3. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

5.3.1. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

5.3.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись (ознакомлен с приказом) не позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.3.4. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.3.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.3.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.3.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5.3.8. Неиспользованная, в связи с отпуском, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.3.9. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

5.3.10. Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 8 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 9 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10 календарных дней,
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена

работнику денежной компенсацией на основании письменного согласия работника, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценке условий труда), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

5.3.11. Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии.

При регулировании оплаты труда работников Стороны руководствуются положениями, изложенными в Соглашении, Приложении № 3 «Отраслевое тарифное соглашение» с учетом следующих условий:

6.1.1. В Учреждениях система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом - Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, которое соответствует условиям, определенным в Соглашении, с учетом:

- ✓ обеспечения минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

- ✓ обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- ✓ обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- ✓ обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- ✓ норм труда, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

6.1.2. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производится:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

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

✓ при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

✓ при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.3. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, тьютор, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), (старший) воспитатель, социальный педагог, педагог-библиотекарь
Учитель технологии	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, воспитатель
Учитель музыки	Преподаватель (детской музыкальной школы, школы искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Учитель музыки, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель (художественной школы, школы искусств)	Учитель изобразительного искусства
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	(старший) тренер-преподаватель, Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
Преподаватель	Учитель (при совпадении профиля работы), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (физической культуры), методист, старший инструктор – методист, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Старший воспитатель	Воспитатель, педагог – организатор
Воспитатель	Методист, педагог-организатор, социальный педагог
Мастер производственного обучения	Методист, (старший) инструктор-методист, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Методист	(старший) инструктор - методист, педагог – организатор, социальный педагог, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования, (по аналогичному профилю)
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, методист, старший вожатый, (старший) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля)
Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель, инструктор-методист, инструктор по физической культуре, (старший) методист, (старший) педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Педагог дополнительного образования	Педагог – организатор, инструктор-методист, тренер-преподаватель, старший вожатый, концертмейстер (по аналогичному профилю), музыкальный руководитель (по аналогичному профилю)
Педагог – организатор	Старший вожатый, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, педагог – организатор, старший вожатый
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)

6.1.4. Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по должностям указанным в графе 1 таблицы п. 6.1.3, но работающим более 2 лет в должностях указанных в графе 2 таблицы п. 6.1.3 предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

6.1.5. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

➤ в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один года после выхода из указанных отпусков;

➤ после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Проводить мониторинг оплаты труда работников Учреждений.

6.2.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы руководителей Учреждений, педагогического персонала и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

6.2.3. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.2.4. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении о системе оплаты труда работников Учреждений механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет преподавательской работы.

6.3. С целью повышения социального статуса молодых специалистов* им предоставляются меры социальной поддержки, установленные на региональном уровне:

6.3.1. Единовременная денежная выплата молодому специалисту выплачивается в размере 15,0 тыс. рублей, при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ выпускник Новосибирского государственного педагогического университета,
- ✓ прибыл на работу по целевой контрактной подготовке,
- ✓ прибыл на работу в сельскую местность,
- ✓ заключил трудовой договор с образовательным учреждением,
- ✓ срок трудового договора не менее трех лет.

6.3.2. Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области, при одновременном соблюдении им следующих условий:

- ✓ окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ заключил трудового договора с образовательным учреждением,
- ✓ срок трудового договора составляет не менее трех лет,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

6.3.3. Ежемесячная надбавка молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:

- ✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- ✓ прибыл на работу в район области,
- ✓ заключил трудовой договор с организацией образования,

- ✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- ✓ срок трудового договора не менее трех лет,
- ✓ работа в соответствии с полученной специальностью.

*Молодой специалист – выпускник учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждений в качестве одного из приоритетных направлений.

7.2. Управление образованием:

7.2.1. Содержит в своем штате специалиста по охране труда, осуществляющего ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждениях.

7.2.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися, а также отчет о несчастных случаях с обучающимися и воспитанниками.

7.2.3. Информировать Профсоюз о:

- ✓ состоянии производственного травматизма и его причинах;
- ✓ количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
- ✓ выделении средств Учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведения медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.2.4. При разработке проекта районного бюджета в сфере «Образование» на очередной финансовый год предусматривает затраты:

- ✓ на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- ✓ на проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности;
- ✓ на проведение специальной оценки условий труда.

7.2.5. Рекомендует Учреждениям включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

7.2.6. Рекомендует Учреждениям в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением, Учреждениям, численность работников которых превышает 50 человек вводить должность в штатное расписание специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, или создавать службу охраны труда.

7.3. Управление образованием способствует деятельности руководителей Учреждений и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.3.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе организацию обучения работников, оказанию первой помощи пострадавшим

на производстве, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

7.3.2. Обеспечивают за счет средств Учреждения прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Для работников деятельность, которых связана с обучением детей прохождение обязательной периодической профессиональной гигиенической подготовки, её аттестация (отметка в личной медицинской книжке защищается голографическим знаком) проводится за счет средств работодателя.

7.3.3. Обеспечивают расследование несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами и учащимися, проходящих производственную практику в образовательных Учреждениях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и пунктом 2 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 (с изменениями и дополнениями). Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3.4. Обеспечивают бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выдают компенсационную выплату в размере, эквивалентной стоимости молока, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в размере, эквивалентной стоимости молока, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.3.5. Организуют проведение специальной оценки условий труда в Учреждениях в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.3.6. Создают в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.7. С целью учета, анализа травматизма и принятия соответствующих мер по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев при проведении образовательного процесса ежегодно предоставляют Профсоюзу отчетность по травматизму.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

7.4.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.4.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.4.5. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытию фактов несчастных случаев.

7.5. Стороны Соглашения обязуются:

7.5.1. Содействовать выполнению представлений и требований государственных технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.5.2. Осуществлять расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда Совета Профсоюза.

7.5.3. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

7.5.4. При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда.

7.6. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда в образовательных Учреждениях в соответствии с Приказом Департамента образования Новосибирской области от 19 февраля 2007 г. № 126 «О введение в действие «Положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса».

7.7. Стороны способствуют организации методической помощи Учреждениям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий образовательного процесса, всемерно используя возможности информационных технологий.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Управление образованием:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных Учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым преподавателям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу Учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. С целью планирования необходимых бюджетных средств на очередной финансовый год анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Координирует деятельность Учреждений, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

8.1.4. Принимает меры по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах, трудоустройства выпускников Учреждений педагогического профессионального образования.

8.1.5. Информировывает Профсоюз, не менее чем за 3 месяца, о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе при реорганизации, ликвидации Учреждений, сокращении штата или численности работников Учреждений.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников Учреждений профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждений.

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- ✓ снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации, увеличение количества преподавателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку);

- ✓ созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ✓ ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- ✓ сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней.

8.4.2. Содействовать проведению областных конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, мастеров производственного обучения.

8.4.3. Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- ✓ проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- ✓ определению более льготных критериев массового высвобождения работников Учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности Учреждений;

- ✓ обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- ✓ сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) с учетом последнего места работы, и дошкольными образовательными Учреждениями на равных с работающими условиями;

- ✓ недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- ✓ созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием Учреждения;

- ✓ оплате курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников за счет средств работодателя;

- ✓ недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

✓ содействию в виде материального и нематериального стимулировании наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающих молодым специалистам овладевать профессиональными навыками.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников Учреждений.

9.1.2. Работодатель не позднее 5 календарных дней со дня представления работником заявления, листка нетрудоспособности и необходимых документов, представляет в территориальный орган Фонда социального страхования по месту регистрации, поступившие к нему заявления и документы, необходимые для назначения и выплаты соответствующих видов пособия, а также опись представленных заявлений и документов, составленную по форме, утверждаемой Фондом социального страхования.

9.1.3. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников Учреждений:

✓ оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям Учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

✓ осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

✓ проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждений.

9.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

✓ сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам Учреждений на территории сельской местности Новосибирской области;

✓ поддержки молодых специалистов отрасли;

✓ повышения уровня заработной платы работникам отрасли;

✓ системы мер по социальной поддержке работников отрасли;

✓ обеспечения служебным жильем, частичной компенсации найма жилья;

✓ предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств, санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

9.3. Стороны:

✓ используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений;

✓ содействуют предотвращению в Учреждениях коллективных трудовых споров;

✓ используют профсоюзный контроль – как гарант независимой экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, с учетом аналитической практики применения трудового законодательства в отрасли.

9.4. Стороны договорились о недопустимости случаев направления работодателями в командировки педагогических работников Учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, в том числе в размере суточных не менее 300 рублей в сутки.

X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями Профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава Учреждения, коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в Учреждениях.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности членов бесплатно необходимые помещения, а также создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, условий проживания работников.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации взносов в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в Учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций Учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством РФ, Соглашением, коллективным договором.

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

10.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий, прежняя работа (должность), а при ее отсутствии, с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.4.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

10.4.4. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников при разработке положений по рейтингам в Учреждении.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом положений настоящего Соглашения.

XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Совета Профсоюза с участием представителей Работодателей не реже 1 раза в год.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.