

Начальник управления образования  
муниципального образования  
г. Краснодар

\_\_\_\_\_ И.М. Гамзаев

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2010г.

Председатель Краснодарской  
городской территориальной  
организации Профсоюза работников  
народного образования и науки РФ

\_\_\_\_\_ Т.М. Хотнянская

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2010г.

## **ГОРОДСКОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

между городской организацией Профсоюза и управлением образования  
муниципального образования г. Краснодар на 2010-2012г.г.

Отраслевое соглашение прошло  
уведомительную регистрацию  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2010г. № \_\_\_\_\_  
руководитель отдела по труду и  
социальным вопросам управления  
социальной защиты населения ДСЗН  
Краснодарского края в г. Краснодаре

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

г. Краснодар

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее – соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, научных и иных организаций, находящихся в ведении и пределах компетенции Управления образования муниципального образования г. Краснодар (далее – учреждения).

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

Соглашение основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации: «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Законе Краснодарского края «О социальном партнерстве», Краснодарском краевом трехстороннем соглашении между Краснодарским краевым территориальным объединением организаций профсоюзов «Краевой совет профсоюзов», Краснодарским краевым (региональным) объединением работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани» и администрацией Краснодарского края на 2009-2010 годы и иных нормативных актах.

1.2. Сторонами соглашения (далее – стороны) являются: работники учреждений, (далее - работники) в лице их полномочного представителя - Краснодарской городской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз); работодатели: образовательные учреждения, организации системы образования города, финансируемые из муниципального бюджета в лице их полномочного представителя – Управления образования муниципального образования г. Краснодар (далее - Управление образования).

1.3. Стороны договорились:

1.3.1. Соглашение распространяется на всех работников учреждений и первичные профсоюзные организации отрасли образования.

1.3.2. Отраслевые соглашения, заключаемые на территориальном уровне, коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

В отраслевом соглашении, заключаемом на территориальном уровне, коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности,

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.

Управление образования и Профсоюз в установленном сторонами порядке осуществляют регистрацию территориальных соглашений в целях контроля состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования.

1.3.3. 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 направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим соглашением.

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

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

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

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

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

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

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

Информация о выполнении настоящего соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии управления образования и президиума горкома Профсоюза.

1.5. Соглашение вступает в силу с 01.01.2010 года и действует по 31 декабря 2012 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2012 года.

1.6. Соглашение открыто для присоединения к нему работников учреждений, работодателей.

## **II. Обязательства сторон соглашения и их представителей**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений и необходимость улучшения положения работников, управления образования и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года и принятых в ее развитие приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Управление образования:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование образовательных учреждений г. Краснодара, в соответствии с лимитами бюджетных обязательств.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научно-педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с Профсоюзом по организации деятельности образовательных учреждений дошкольного, общего, профессионального и дополнительного образования в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания государственных услуг в области образования.

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

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, на первую и высшую квалификационные категории.

2.2.7. В соответствии со ст. 17 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях.

2.2.9. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего образовательного учреждения, а также при подготовке предложений по перечню образовательных учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

### 2.3. Профсоюз:

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

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

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

2.3.7. Участвует в разработке проектов муниципальных нормативно-правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства в области образования.

2.3.8. Осуществляет контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

2.3.10. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников образовательных учреждений.

### **III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить 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 органов социального партнерства на, муниципальном уровне.

3.1.3. Создавать комиссии и участвовать на равноправной основе в работе отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения соглашения (не реже одного раза в полугодие).

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений соглашения.

Состав отраслевой комиссии определяется сторонами. Срок полномочий отраслевой комиссии три года.

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на городском уровне и в образовательных учреждениях.

3.1.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны соглашения при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Учреждениям, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

При этом порядок согласования может конкретизироваться в коллективных договорах.

3.1.6. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством, установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Представители работодателей и выборных профсоюзных органов учреждений должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой информацией по этим вопросам.

3.1.7. Регулировать возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.8. Профсоюз вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений.

#### **IV. Обязательства в области экономики и управления образованием.**

4.1. Стороны совместно разрабатывают и вносят на рассмотрение представительных и исполнительных органов местного самоуправления предложения по:

4.1.1. Выделению на очередной финансовый год ассигнований на оплату труда работников, социальные выплаты работникам, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и другие статьи расходов, связанных с обеспечением условий труда работников.

4.1.2. Повышению эффективности контроля за исполнением бюджетов в части расходов на заработную плату и иные выплаты работникам, охрану труда, а также своевременного и в полном объеме направления средств

финансовой поддержки из краевого бюджета и бюджета муниципального образования для обеспечения конституционных гарантий права граждан на получение бесплатного образования, а также по другим статьям расходов на образование.

4.1.3. Обеспечению реализации Концепции модернизации российского образования, других нормативных правовых актов, предусматривающих осуществление мер по обеспечению системы образования высококвалифицированными кадрами, их экономической, социальной и иной поддержки государством и обществом.

4.2. Стороны обязуются совместно добиваться:

4.2.1. Выполнения закона Российской Федерации «Об образовании» других нормативных правовых актов по оплате труда работников учреждений, а также социальных выплат и компенсаций работникам отрасли.

4.2.4. Предоставления образовательным учреждениям, занимающимся предпринимательской деятельностью, льгот по налогам в части, зачисляемой в местный бюджет, при условии направления получаемого от этой деятельности дохода непосредственно в данное образовательное учреждение и (или) на непосредственные нужды обеспечения, развития и совершенствования образовательного процесса (в том числе на заработную плату) в данном образовательном учреждении.

4.2.5. Компенсации потерь учреждениям, работникам в связи с задержкой заработной платы, социальных выплат и компенсаций, ассигнований на оплату коммунальных и иных услуг.

4.2.6. Реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников образования, предусмотренных действующим законодательством.

4.2.7. Недопущения нарушений прав образовательных учреждений со стороны налоговых, финансовых и иных контролирующих органов.

4.2.8. Своевременного и полного финансирования подведомственных управлению образования учреждений по утвержденным в городском бюджете статьями расходов экономической бюджетной классификации.

4.2.9. Целевого использования органами местного самоуправления ассигнований из бюджетов всех уровней, выделяемых на образование, прежде всего, выплату заработной платы работникам, социальным выплатам; предоставления жилищно-коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа); своевременного и полного текущего бюджетного финансирования учреждений в соответствии с утвержденными бюджетами.



4.2.10. Соблюдения норм Бюджетного кодекса РФ в части своевременного доведения лимитов бюджетных обязательств до получателей бюджетных средств для обеспечения выплаты работникам заработной платы не реже 2-х раз в месяц.

4.2.11. Обеспечения стабильного финансирования учреждений, соблюдения трудового законодательства, обеспечения социальных гарантий и льгот работникам.

4.3. Стороны обмениваются оперативной информацией о задолженности образовательным учреждениям по поступающим средствам из бюджетов разных уровней и принимают меры по ее ликвидации.

4.4. Стороны обязуются осуществлять совместные действия и контроль за соблюдением законодательства в части запрета на приватизацию муниципальных образовательных учреждений и изменения их организационно-правовых форм, статуса.

4.5. Стороны рекомендуют руководителям учреждений:

4.5.1. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, в том числе действовавшими до 1995 года, за счет собственных средств учреждений, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах.

4.5.2. Выделять внебюджетные средства на обеспечение социальной защиты работников, определяя направление использования этих средств с участием профсоюзных организаций учреждений.

## **V. Трудовые отношения**

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

5.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по правилам, установленным Трудовым кодексом РФ. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.2. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на неопределенный или определенный в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ срок действия которого определяется уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5.1.3. Руководители образовательных учреждений (подразделений) начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных учреждений (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом 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.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. При приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника.

5.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.3.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет, работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

## **VI. Оплата труда и нормы труда**

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников отрасли регулируются в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами г. Краснодара.

6.1.2. Формирование систем оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений осуществляется с учетом:

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

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

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

- порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

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

6.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.1.4. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

6.1.5. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

6.2. Стороны считают:

6.2.1. Работодатель обязан оказывать содействие в наполняемости классов и групп, установленной типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений.

6.2.2. Рекомендовать работодателям при установлении заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования, направлять на выплаты стимулирующего характера не менее 25% от фонда оплаты труда.

6.3 Стороны договорились:

6.3.1. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых, или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждений, финансируемых из муниципального бюджета.

6.3.2. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего соглашения работникам, участвовавшим в забастовке, выплачивается компенсация в виде заработной платы в полном объеме.

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

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

6.3.5. Принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.3.6. Не допускать неправомерных действий работодателей в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом РФ (статья 136).

6.3.7. Рекомендовать руководителям му, образовательных учреждений в целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования производить выплату социальных доплат за работу в образовательных учреждениях всех типов и видов в течение первых трех лет.

6.3.8. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления заработной платы.

6.3.9. Проводить мониторинг уровня оплаты труда работников образования в территориях края в сравнении с уровнем заработной платы по отраслям экономики края и прожиточного минимума.

6.3.10. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда совместно вырабатывать предложения по повышению уровня оплаты труда работников

образовательных учреждений, ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году.

## **VII. Рабочее время и время отдыха**

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

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от должности, условий труда и других факторов. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

7.1.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором принимаемыми в порядке, предусмотренном ТК РФ с обязательным учетом Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

7.1.3. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем работодателя по согласованию с выборным

профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другое время, другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых

функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

7.1.8. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством Российской Федерации в порядке, установленном статьей 117 Трудового кодекса РФ, перечней таких работ, а также минимальной продолжительности такого отпуска применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (с последующими изменениями и дополнениями).

7.1.9. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

7.1.10. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ). В случае, если порядок и условия предоставления данного отпуска не определены учредителем и (или) уставом образовательного учреждения применению подлежит Положение



«О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года» утвержденное Приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000 г. №3570, устанавливающее порядок и условия предоставления указанного отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России или в отношении которых Минобрнауки России осуществляет полномочия учредителя.

### **VIII. Условия и охрана труда**

#### 8.1. Управление образования:

8.1.1. Выносит на рассмотрение предложения об объемах финансирования краевой целевой программы «Безопасность образовательных учреждений в Краснодарском крае на 2010-2012 годы».

8.1.2. Способствует созданию службы охраны труда в структуре органов управления образованием муниципальных образований, системы управления безопасностью и охраной труда в образовательных учреждениях. Осуществляет организационно-методическое руководство службами охраны труда образовательных учреждений.

8.1.3. Оказывает методическую помощь образовательным учреждениям в разработке инструкций по охране труда для отдельных профессий и видов работ учреждений образования.

8.1.4. Организует обучение и проверку знаний вопросов охраны труда руководителей и специалистов образовательных учреждений.

8.1.5. Ежегодно рассматривает на совместном заседании коллегии управления образования и президиума горкома Профсоюза состояние охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнение программ по охране труда работников отрасли с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.6. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли края и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда), а также отчет о несчастных случаях с обучающимися с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

8.1.4. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.1.5. Обеспечивает проведение комплексных проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях и их подготовки к новому

учебному году совместно с Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае, управлением государственного пожарного надзора Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Краснодарскому краю, Роспотребнадзором, технической инспекцией труда Профсоюза.

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

8.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

8.2.2. Обеспечивают за счет средств учреждения, в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом РФ, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

8.2.3. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, аварий происшедших в учреждениях и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют краевую и территориальную организацию Профсоюза, обеспечивают участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, аварий в установленные сроки.

8.2.4. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2.5. Привлекают представителей профсоюзных органов (техническую инспекцию труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченного строительством объектов образовательных учреждений.

8.2.6. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами по

установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

8.2.7. Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждениях на их соответствие требованиям охраны труда и обеспечивает контроль качества и своевременности ее проведения.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Организует внедрение системы управления по реализации защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦК Профсоюза.

8.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технических инспекторов труда Профсоюза, организует обучение и аттестацию технических инспекторов труда по вопросам трудового законодательства и охраны труда; оказывает методическую помощь в осуществлении контроля за созданием здоровых и безопасных условий труда; обеспечивает территориальные комитеты профсоюза необходимой нормативно-правовой документацией, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда; согласовывает нормативно-правовые акты департамента образования, содержащие требования охраны труда.

8.3.3. 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; обеспечивает наличие и необходимые условия для работы внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных профсоюзных организаций по охране труда, организует их обучение, руководит их деятельностью.

8.3.4. Обеспечивает осуществление общественного контроля охраны труда, качества проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, углубленных медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда, состояния производственного травматизма и профзаболеваемости.

8.4. Руководящие органы профсоюза осуществляют контроль и обобщают результаты деятельности профсоюзных органов на местах, которые с участием внештатных технических инспекторов и уполномоченных по охране труда совместно с представителями работодателя:

8.4.1. Осуществляют контроль состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда предусмотренных коллективными договорами, соглашениями в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4.2. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных

коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

8.4.3. Участвуют в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

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

8.4.5. Обеспечивают 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.

8.4.6. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждений, организуют их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.4.7. Организуют проведение и ежегодное подведение итогов общероссийских смотров-конкурсов на звания «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

8.4.8. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования Краснодарского края, созданию служб охраны труда в органах управления образованием муниципальных образований и образовательных учреждениях, организации контроля состояния безопасности образовательного процесса в образовательных учреждениях.

8.5. Стороны соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований 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.

## **IX. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров**

### **9.1. Управление образования:**

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

9.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных учреждений, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

9.1.3. Координирует деятельность образовательных учреждений, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

9.1.4. Информировывает Профсоюз о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

### **9.2. Управление образования совместно руководителями учреждений:**

9.2.1. Содействуют осуществлению мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников за счет:

- создания отраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах; обеспечения условий для переезда работников на новое место работы, других льгот (по договоренности сторон);
- проведения упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места;
- развития временной и сезонной занятости работников;
- применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством;
- создания кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников.

9.2.2. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений осуществлять следующие меры:

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

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

9.3. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при изменении типа, организационно-правовой формы учреждений, ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

9.4. Стороны совместно:

9.4.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли образования края ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации, аттестации педагогических кадров, создания необходимых условий труда, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников, определения потребности в педагогических кадрах на перспективу и оказания эффективной помощи молодым специалистам.

9.4.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

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

9.4.5. Содействуют и оказывают методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов профессионального мастерства: «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.

9.4.5. Содействуют 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.

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательных учреждений для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

9.5.2. Предусмотреть разработку программ развития кадрового потенциала образовательных учреждений, предусмотрев в них вопросы определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, трудоустройства и закрепления выпускников учреждений профессионального педагогического образования в общеобразовательных учреждениях, создания необходимых условий их труда, содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников и др.

9.5.3. При реализации приоритетного национального проекта «Образование», проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и муниципальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся, в том числе, подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования мер за счет средств соответствующих бюджетов, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др., установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества эффективности труда.

9.5.4. Разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников;
- использованию целевой контрактной подготовки учителей, воспитателей для образовательных учреждений;
- расширению сети общеобразовательных учреждений с классами, спрофилированными на последующее обучение в педагогических вузах и колледжах; совершенствованию совместно с педагогическими вузами и колледжами деятельности по профориентации и профотбору потенциальных студентов в общеобразовательных учреждениях;
- трудоустройству выпускников учреждений профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных учреждениях.

9.6. Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя не менее чем за 3 месяца представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о сроках возможных массовых увольнений работников, числе, категориях работников.

9.7. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах обязательства по:

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений отрасли с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в территории и особенностей деятельности учреждений;
- планированию работодателями средств на полное или частичное опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;

-финансированию учреждений для выплаты компенсаций высвобождающимся работникам.

-гарантиям работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, сохранение очереди на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, а также возможности пользования лечебными и дошкольными учреждениями на равных с работающими условиях.

9.9.При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- действующую трехуровневую систему аттестационных комиссий;
- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- гарантии по увеличению размера заработной платы за присвоенную квалификационную категорию.

9.10.Продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании».

9.11.Продлевать до одного года срок действия имеющихся категорий в случае истечения срока действия квалификационных категорий у работника, которому до пенсии по старости осталось не более одного года.

9.12. Предусматривать особые (упрощенные) формы аттестации для победителей и лауреатов профессиональных конкурсов, для педагогических и руководящих работников, имеющих государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень и др.

9.13. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

## **Х. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

10.1. Стороны исходят из того, что:

10.1.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная



деятельность которых связана с образовательным процессом, должна ежемесячно выплачиваться денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

10.1.2. Образовательное учреждение, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

10.1.3. В целях целевого расходования средств стипендиального фонда студентов и аспирантов, средств на оказание помощи нуждающимся студентам, также средств, выделяемых на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы со студентами, их санаторно-курортного лечения и отдыха, направление расходования финансовых средств согласовывается со студенческой (объединенной) профсоюзной организацией.

10.1.4. Работники системы образования, в том числе беженцы и нуждающиеся переселенцы, проживающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов власти края и местного самоуправления.

10.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений касающихся:

- повышения пенсии научно-педагогическим работникам образовательных учреждений до уровня 75% заработной платы по основному месту работы;

- внесения необходимых изменений и дополнений в порядок и условия назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью;
- создания отраслевой профессиональной пенсионной системы с обязательным участием бюджетных средств и иных источников;
- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений;
- поддержки молодых специалистов в отрасли;
- системы мер по социальной поддержке работников отрасли.

10.3. Управление образования и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, организацию культурно-массовой работы;
- установление конкретных размеров бюджетных средств, выделяемых на развитие социальной сферы, в том числе на строительство жилья;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств учреждений на оздоровление работников, обучающихся;
- обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, включение производственной физической культуры в систему мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение профессиональной заболеваемости;
- осуществление мер представителями работодателей по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников на имеющейся базе учреждений (с учетом межвузовской кооперации) за счет использования как бюджетных, так и внебюджетных средств);
- исполнение Федерального Закона от 30.04.2008г. №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

10.4. Управление образования и Профсоюз считают необходимым:

10.4.1. При формировании бюджета на очередной год учитывать объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников и обучающихся учреждений за счет средств бюджета и принимает меры по недопущению ликвидации и перепрофилирования студенческих поликлиник и санаториев-профилакториев.

10.6. Стороны признают необходимым обеспечить:

10.6.1. Осуществление оплаты по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на

повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка в соответствии с трудовым Кодексом РФ.

10.6.2. Содействие созданию на различных уровнях советов молодых учителей, воспитателей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с органами власти, местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

## **XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

11.1. Стороны признают, что:

11.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации и Краснодарского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положениями о первичных организациях Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального уровня, иных соглашений, Уставов учреждений, коллективных договоров.

11.2. Стороны обращают внимание, что работодатели и их полномочные представители признают установленные законом права и гарантии профсоюзных организаций, в том числе:

11.2.1. Не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

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

Освобождать территориальные и первичные организации Профсоюза от расходов на оплату коммунальных услуг, арендной платы в используемых ими в уставных целях нежилых помещениях.

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

11.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

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

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

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

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

11.3.2. 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.

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, 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 - не менее 12 рабочих дней в год, а работники учреждений, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению территориальных соглашений, коллективных договоров - не менее 7 рабочих дней.

11.3.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в учреждении, на должностях профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена учебная нагрузка.

11.3.5 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.

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

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении, организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения - его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения - Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не выше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

11.4.2. 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.

11.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период использования ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение 6 месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению, на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период прохождения ими аттестации в установленном порядке.

11.5. Стороны рекомендуют руководителям учреждений:

11.5.1. Оплату труда руководителям выборного органа первичной профсоюзной организации производить за счет средств работодателя в размере, установленном коллективным договором.

11.5.2. Учитывать, что 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, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

11.5.3. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х 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 РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

11.6. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и Профсоюзу применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.