

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ТУЛУНА
НА 2022-2025 ГОДЫ**

г. Тулун

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Администрация городского округа муниципального образования – «город Тулун» в лице мэра города Тулуна Карих Ю.В., осуществляющего полномочия на основании Устава муниципального образования – «город Тулун», принятого решением городской Думы города Тулуна от 20.01.1999 года № 1-ГД, представитель стороны органа местного самоуправления города Тулуна (далее – Администрация), Управление образования муниципального казенного учреждения «Комитет социальной политики администрации городского округа муниципального образования – «город Тулун» в лице заместителя председателя Комитета - начальника Управления образования МКУ «Комитет социальной политики города Тулуна» Щербаковой Н.А., осуществляющей полномочия на основании Положения об Управлении образования, утвержденного распоряжением муниципального казенного учреждения «Комитет социальной политики администрации городского округа муниципального образования – «город Тулун» от 31.12.2014 года № 06, представитель стороны руководителей муниципальных образовательных учреждений города Тулуна (далее - Работодатели), Тулунская городская организация Профсоюза народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Ходацкой О.А., действующей на основании Устава Тулунской городской организации Профсоюза народного образования и науки Российской Федерации от 18.11.2019 года, представитель стороны работников муниципальных образовательных учреждений города Тулуна (далее – Профсоюз) именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящее Территориальное отраслевое соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных учреждениях образования города Тулуна (далее – Соглашение).

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования на уровне муниципального образования – «город Тулун», устанавливающим работникам образования общие условия оплаты труда, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на Администрацию, всех работников и работодателей муниципальных образовательных учреждений города Тулуна.

1.4. Положения Соглашения обязательны для муниципальных образовательных учреждений города Тулуна, применяются при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных учреждениях, трудовых договоров с работниками муниципальных образовательных учреждений, при разрешении ими индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Коллективные договоры муниципальных образовательных учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, Соглашением.

1.6. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него изменения и (или) дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения и (или) дополнения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и (или) дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

Пересмотр обязательств настоящего Соглашения не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников муниципальных образовательных учреждений.

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

1.8. Соглашение вступает в силу с 15 апреля 2022 года и действует

до 14 апреля 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке проекта Соглашения и заключению Соглашения на новый срок должны быть начаты не позднее 01 февраля 2025 года.

1.9. После проведения уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке Управление образования доводит текст Соглашения с изменениями (дополнениями) к нему до сведения руководителей муниципальных образовательных учреждений, Профсоюз – до сведения профсоюзных организаций муниципальных образовательных учреждений.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников муниципальных образовательных учреждений, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

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

2.1.4. Содействовать заключению в установленном порядке коллективных договоров между работниками и работодателями, оказывать необходимую методическую помощь сторонам социального партнерства и их представителям при подготовке проектов коллективных договоров.

2.2. Администрация и Работодатели обязуются:

2.2.1. Направлять в Профсоюз в целях учета мнения проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников.

2.3. Работодатели и Профсоюз обязуются:

2.3.1. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов образовательных учреждений, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

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

2.4. Работодатели обязуются:

2.4.1. Обеспечивать соблюдение установленных прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, их выборных органов в соответствии с действующим законодательством.

2.4.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, информацию о состоянии условий и охраны труда, другую необходимую информацию, затрагивающую социально-трудовые права работников.

2.4.3. Предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций возможность размещения информации о своей деятельности на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет».

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Проводить обучение представителей сторон социального партнерства в муниципальных образовательных учреждениях аспектам социального партнерства в соответствии с законодательством РФ.

2.5.2. Осуществлять контроль над исполнением в муниципальных образовательных учреждениях условий коллективных договоров, настоящего Соглашения.

2.5.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных учреждений.

2.5.4. Содействовать предотвращению в муниципальных образовательных учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении Работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Работодатели и Профсоюз исходят из того, что:

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

3.1.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов муниципального учреждения образования.

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

3.2. Работодатели в сфере трудовых отношений обязуются:

3.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом муниципального учреждения образования, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.2.3. Информировать в случае угрозы массового увольнения службу занятости населения, профессиональные союзы не менее, чем за три месяца и совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

3.2.4. Считать массовым высвобождением расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками в связи с ликвидацией учреждений

образования или ее реорганизацией, требующей сокращения численности или штата работников и в соответствии со следующими критериями:

1) ликвидация учреждения образования с численностью работающих 15 и более человек;

2) сокращения численности или штата работников учреждения образования в течение 30 календарных дней, но:

не менее 10 человек в учреждениях образования, расположенных в городе;

не менее 3 человек в малокомплектных учреждениях образования.

3.2.5. Выплачивать увольняемым работникам муниципальных учреждений образования выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ними средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата работников, в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.6. Обеспечивать заключение (оформление) с работником трудовых договоров, которые предусматривают обязательные условия в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда, а именно:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю, за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными по итогам специальной оценки условий труда, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении образования показателей и критериев.

3.2.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускать только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Исходить из того, что условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Исходить из того, что реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения образования не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.3. Администрация обязуется:

3.3.1. Принимать и реализовывать муниципальные программы, направленные на развитие сферы образования муниципального образования – «город Тулун».

3.3.2. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности учреждений образования, профессионального обучения или дополнительного профессионального образования педагогических и других работников образования с принятием согласованных мер по закреплению кадров в учреждениях образования муниципального образования – «город Тулун».

3.3.3. Не допускать необоснованной ликвидации учреждений образования. В лице Управления образования осуществлять контроль над исполнением прав и гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждений образования в пределах своей компетенции.

3.4. Профсоюз обязуется:

3.4.1. Осуществлять профсоюзный контроль над исполнением социально-трудовых прав и гарантий работников в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего Соглашения.

3.4.2. Сообщать Администрации о грубых нарушениях трудового законодательства в учреждениях образования, требующих участия Администрации в разрешении возникших трудовых споров.

4. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

4.1.1. Система оплаты труда работников в муниципальных учреждениях образования устанавливается в рамках федерального законодательства, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Принимаются согласованные и оперативные меры, направленные на своевременную выплату заработной платы, установленных надбавок и компенсаций, финансируемых из бюджетов всех уровней.

4.1.3. Совместно проводится мониторинг норм труда и систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

4.1.4. Совместно разрабатываются предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.1.5. Муниципальные учреждения образования, реализующие общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, установленные действующим законодательством Российской Федерации, в том числе с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией Иркутской области;

- при присвоении почетного звания - со дня его присвоения.

4.2. Администрация обязуется:

4.2.1. Совершенствовать систему оплаты труда работников муниципальных учреждений образования в соответствии с трудовым законодательством РФ в пределах своей компетенции.

4.2.2. Своевременно принимать меры к изменению правовых актов, регулирующих оплату труда работников учреждений образования в случае увеличения объема субвенции из бюджета Иркутской области в связи с повышением оплаты труда.

4.2.3. Обеспечивать финансирование учреждений образования, функции и полномочия учредителя которых осуществляет муниципальное казенное учреждение «Комитет социальной политики администрации городского округа муниципального образования – «город Тулун» на выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Работодатели обязуются:

4.3.1. Своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Соглашением, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.3.2. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы накануне этого дня.

4.3.3. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3.4. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.5. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.6. Оплачивать время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил о начале простоя, в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя не по вине Работодателя и работника, (в том числе при временном закрытии учреждений образования по инициативе Управления образования), если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.4. Профсоюз обязуется:

4.4.1. Установить профсоюзный контроль над своевременным выделением и целевым расходованием средств, направленных на оплату труда и иные выплаты работникам.

4.4.2. В случаях задержки выплаты заработной платы направлять представления в Государственную инспекцию труда в Иркутской области с требованием привлечения виновных должностных лиц к административной ответственности.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

5.1. Работодатели обязуются:

5.1.1. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

- в период длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет педагогической деятельности.

5.1.2. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.1.3. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до

принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.1.4. Производить оплату труда педагогических работников в соответствии с Перечнем педагогических работников, оплата труда которых производится с учетом имеющейся квалификационной категории, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (Приложение № 1).

5.1.5. Результаты аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности учитывать по аттестуемой должности при работе в других учреждениях образования, функции и полномочия которых осуществляет Управление образования.

5.1.6. При направлении педагогических работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ними место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.1.7. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам муниципальных учреждений образования, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также предоставлять работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух учреждениях образования, гарантии и компенсации в связи с обучением предоставлять только в одном из учреждений образования (по выбору работника).

5.1.9. Предоставлять работникам - женщинам, проживающим на селе, дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании письменного заявления.

5.1.10. Представлять ходатайства в Управление образования о награждении работников учреждений образования знаками отличия в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

5.1.11. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением среднего заработка, если такое обследование не может быть проведено во внерабочее время.

5.1.12. Выплачивать работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

5.1.13. Предоставлять по заявлению работника длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам учреждений образования не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному

основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором, заключенном в учреждении образования.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер по социальной поддержке работников;
- обеспечения жильем педагогических работников, в том числе молодежи.

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Знакомить работников через выборный орган первичных профсоюзных организаций с настоящим Соглашением, иными документами, затрагивающими интересы работников учреждений образования муниципального образования – «город Тулун».

5.3.2. С помощью правовой инспекции труда Общероссийского Профсоюза образования предоставлять работникам - членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

а) трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;

б) правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства РФ;

в) защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах;

г) подготовки исковых заявлений и других документов в суды, прокуратуру и государственную инспекцию труда;

д) представительства прав и интересов членов профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников;

е) обжалования решений судов вплоть до Верховного суда РФ.

5.3.3. Инициировать рассмотрение ходатайств о награждении знаками отличия лучших учителей, воспитателей и других работников учреждений образования, имеющих значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов, в практической подготовке обучающихся и воспитанников и т.п.

5.3.4. Оказывать необходимую помощь педагогическим работникам - членам профсоюза - в получении права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в случаях отказа им отделениями Пенсионного фонда в назначении данной пенсии.

5.3.5. Не реже одного раза в год проводить проверки правильности внесения записей в трудовые книжки и оформления личных дел работников - членов профсоюза.

5.3.6. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и по результатам проверок высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам привлечения членов профсоюза к дисциплинарной ответственности, в том числе увольнения по инициативе работодателя.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждений образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности, для чего:

6.1.1. Признают основными направлениями в работе по охране труда:

- обеспечение приоритета жизни и здоровья работников;
- гарантию прав работников на охрану труда и здоровья, на нормативное правовое планирование мероприятий по охране труда и их обязательное финансирование, обеспечение этих прав;

- неукоснительное исполнение требований по охране труда и ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.2. Заслушивают на заседаниях Отраслевой комиссии вопросы состояния условий и охраны труда, производственного травматизма, выполнения взаимных обязательств настоящего Соглашения в соответствии с планом мероприятий Отраслевой комиссии, а также на основании поступившей информации о нарушении законодательства в области охраны труда в муниципальных учреждениях образования.

6.2. Администрация обязуется:

6.2.1. Обеспечить финансирование необходимых расходов, связанных с выполнением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе специальной оценки условий труда, проведением обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований, санитарно-гигиенической подготовки, обучения руководителей и специалистов в образовательных организациях Иркутской области, в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы бюджетных ассигнований на содержание учреждений образования.

6.2.2. Содействовать разработке разделов «Условия и охрана труда» коллективных договоров в соответствии с действующим законодательством и заключению соглашений по охране труда между руководителями и профсоюзными комитетами учреждений образования.

6.2.3. Обеспечить обучение охране труда и проверку знаний и требований охраны труда руководителей учреждений образования, в установленном законодательством порядке.

6.3. Работодатели обязуются:

6.3.1. Обеспечить право работников муниципальных учреждений образования на безопасные и здоровые условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, данным Соглашением.

6.3.2. Заключать ежегодно соглашения по охране труда с определением в них организационных, технических и других мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.

6.3.3. Обеспечивать в учреждениях образования проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в порядке, определенном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда. По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, согласованные с первичной профсоюзной организацией.

6.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предусмотренные статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.5. Выдавать работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

6.3.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждений образования обучение и инструктаж по охране

труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами.

6.3.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

6.3.9. Обеспечивать безопасность эксплуатации зданий и сооружений.

6.3.10. Обеспечивать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями по охране труда.

6.3.11. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

6.3.12. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление инструкций по охране труда по видам работ и профессиям с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3.13. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля и представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда в учреждениях образования и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.3.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений образования на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника в соответствии со ст. 220 ТК РФ. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.3.15. Использовать часть страховых взносов, установленную действующим законодательством Российской Федерации, из Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.3.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством, вести учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем в соответствии со статьями 227 - 231 ТК РФ. В течение суток сообщать в Управление образования, в Тулунскую городскую организацию Профсоюза народного образования и науки Российской Федерации обо всех несчастных случаях на производстве, обеспечить участие представителя Профсоюза в комиссии по расследованию несчастных случаев.

6.3.17. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках учреждения и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

6.3.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Общероссийского Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении профессионального контроля над состоянием охраны труда в учреждениях образования. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда незамедлительно принимать меры к их устранению.

6.3.19. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка работников учреждений образования, являющихся членами технической инспекции труда

Общероссийского Профсоюза образования, уполномоченными по охране труда на период выполнения ими общественных обязанностей и краткосрочной профсоюзной учебы.

6.3.20. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации применять меры поощрения уполномоченных по охране труда, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждениях образования.

6.3.21. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, прививок с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.3.22. Обеспечить своевременность бесплатного обучения работников санитарно-гигиеническим нормам и правилам.

6.3.23. Обеспечить обучение охране труда, проверку знаний и требований охраны труда, работников муниципальных учреждений образования в установленном законодательством порядке.

6.3.24. Обеспечить работу комитетов (комиссий) по охране труда в образовательных организациях, организацию многоступенчатого административно-общественного контроля условий и охраны труда, идентификацию существующих опасностей, оценку рисков и установление необходимых мер управления рисками, проведение, в случае необходимости, производственного контроля условий труда отделениями Роспотребнадзора.

6.3.25. Предоставлять необходимое время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов и членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

6.3.26. Осуществлять контроль соблюдения безопасных условий труда в учебном процессе в учреждениях образования.

6.3.27. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчета его среднего заработка в случаях:

прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;

отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

6.3.28. Обеспечивать условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательных организациях в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

6.3.29. Ежегодно (не позднее 15 января) информировать Профсоюз о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств учреждениям образования на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.3.30. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.3.31. Обеспечить выполнение требований ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением.

6.4. Профсоюз обязуется:

6.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в учреждениях образования.

6.4.2. Обеспечивать избрание и организационно-методическое руководство внештатными техническими инспекторами труда (старшими уполномоченными) и уполномоченными (доверенными лицами) профсоюзных организаций.

Способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.4.3. Обеспечивать необходимые условия для работы внештатной технической инспекции труда. Осуществлять оперативное руководство внештатной технической инспекцией труда.

6.4.4. Осуществлять контроль за реализацией 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.

6.4.5. Организовывать и проводить семинары с целью обучения избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций и внештатных технических инспекторов по охране труда общероссийского Профсоюза работников образования.

6.4.6. Осуществлять защитную функцию по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, на соблюдение социальных льгот и выплату компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.4.7. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав.

6.4.8. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях образования, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

6.4.9. Способствовать организации обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда образовательных учреждений за счет средств Фонда социального страхования, профсоюзных средств.

6.4.10. Принимать участие в Общероссийских смотрах-конкурсах на звание «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».

7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. 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 образования.

7.1.2. Рекомендовать учреждениям производить оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

7.2. Администрация обязуется:

7.2.1. Осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку, охрану указанных объектов.

7.2.2. Предоставлять возможность представителям Профсоюза участвовать в работе совещаний при рассмотрении вопросов по социально-экономическим проблемам муниципального образования – «город Тулун».

7.2.3. Информировать Профсоюз обо всех изменениях экономического, финансового, структурного, организационного характера, если это повлечет за собой невыполнение настоящего Соглашения, представлять соответствующие документы, которые необходимы для объективной оценки ситуации стороной работников.

7.2.4. Направлять Профсоюзу копии нормативных правовых актов, принимаемых администрацией городского округа муниципального образования – «город Тулун», по социально-трудовым вопросам работников учреждений образования.

7.2.5. Принятие всех решений, затрагивающих социально-трудовые интересы работников учреждений образования, осуществлять с учетом мнения Профсоюза.

7.2.6. Информировать каждую из Сторон о выявленных нарушениях трудового законодательства и настоящего Соглашения для решения конфликтов во внесудебном порядке.

7.3. Работодатели обязуются:

7.3.1. Соблюдать в рамках действующего законодательства и настоящего Соглашения права и гарантии профсоюзного актива, профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

7.3.2. Не допускать вмешательства в практическую деятельность первичных профсоюзных организаций.

7.3.3. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством.

7.3.4. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзу помещения для проведения заседаний выборных органов первичных профсоюзных организаций, конференций и собраний профсоюзного актива, обучения профсоюзного актива, для хранения документации, а также для организации отдыха, ведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками-членами профсоюза и членами их семей.

7.3.5. Предоставлять Профсоюзу по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания и другим социально-экономическим вопросам.

7.3.6. Предоставлять возможность для размещения информации в доступном для работников месте (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

7.3.7. Обеспечивать сбор членских профсоюзных взносов безналичным путем по письменному заявлению членов Профсоюза.

Ежемесячно и бесплатно перечислять на расчетный счет Тулунской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членские профсоюзные взносы и денежные средства, удержанные из заработной платы работников по их письменным заявлениям.

Указанное перечисление производить одновременно с перечислением денежных средств на оплату труда.

7.3.8. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборного органа первичных профсоюзных организаций, представления правовой инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему выборному органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 22, 370 Трудового кодекса РФ).

7.3.9. В соответствии со ст. 374 ТК РФ освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет работодателя членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, для профсоюзной учебы.

7.3.10. Производить увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций учреждений, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

7.3.12. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе аттестационных, тарификационных комиссий.

7.3.13. Обеспечивать свободный доступ представителей Профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов к рабочим местам в учреждениях образования для реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

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

7.3.15. При ведении переговоров по заключению коллективных договоров рассматривать вопрос о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.

7.3.16. Расторгать трудовой договор по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания их полномочий только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с 15 апреля 2022 года и действует в течение трех лет до 14 апреля 2025 года.

8.2. Контроль над выполнением настоящего Соглашения осуществляется его Сторонами. Информация о ходе выполнения Соглашения ежегодно заслушивается на совместном заседании коллегиальных органов сторон Соглашения и доводится до сведения работников муниципальных образовательных учреждений.

8.3. В течение действия настоящего Соглашения ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящее Соглашение вносятся по взаимной договоренности Сторон и в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.4. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.5. Настоящее Соглашение подписано « 15 » апреля 2022 года.

От Администрации:
Мэр города Тулуна



/ Ю.В. Карих

От Работодателей:
Заместитель председателя
Комитета – начальник
Управления образования
МКУ «Комитет социальной
политики города Тулуна»



/ Н.А. Щербакова

От Профсоюза:
Председатель
Тулунской городской
организации Профсоюза
народного образования и
науки РФ



/ О.А. Холацкая

Приложение № 1
к территориальному отраслевому соглашению
по регулированию социально-трудовых в учреждениях
образования города Тулуна на 2022 - 2025 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ
ПРОИЗВОДИТСЯ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА
ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ
НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ
КАТЕГОРИЯ, А ТАКЖЕ В ДРУГИХ СЛУЧАЯХ**

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия 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	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физ. воспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер Производственного обучения	Учитель труда (технологии), педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель - дефектолог, /учитель - логопед	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель дошкольного образовательного учреждения.
Старший тренер - преподаватель, тренер - преподаватель, в том числе ДЮСШ	Учитель, преподаватель физкультуры (физ. воспитания), инструктор по физкультуре.
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении

* Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя образовательного учреждения.