

Управление образования Чернушинского
муниципального округа Пермского края

Чернушинская территориальная
организация Профессионального союза
работников народного образования и
науки Российской Федерации

И.о. начальника
управления Т.Н. Старцева

«20» октябрь 2025 г.

Совет руководителей образовательных
учреждений Чернушинского муниципального
округа Пермского края

Уполномоченный Совета М.Г. Белова

«20» октябрь 2025 г.

Председатель Д.И. Леонтьев

«20» октябрь 2025 г.

СОГЛАСОВАНО
Глава Чернушинского муниципального
округа

А.В. Трушков

«20» октябрь 2025 г.

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений
образования, подведомственных Управлению образования
администрации Чернушинского муниципального округа Пермского края,
защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и
интересов работников на 2025 - 2027 годы**

Министерство труда и социального
развития Пермского края

Соглашение уведомительно
зарегистрировано

№ 7 " 14 " 11 2025 г.

Подпись Комар

1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное отраслевое Соглашение о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений образования, подведомственных Управлению образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников на 2025 - 2027 годы (в дальнейшем – Соглашение) заключено на уровне Чернушинского муниципального округа в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2025 годы (подписано сторонами 27 марта 2024 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 17 апреля 2024 г., регистрационный номер 12/24-26), Соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024 – 2026 годы (подписано сторонами 18 июня 2024 года, уведомительно зарегистрировано Министерством труда и социального развития Пермского края 16 июня 2024 г. № 3), Территориальным соглашением между администрацией Чернушинского муниципального округа Пермского края, профессиональными союзами и работодателями «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Чернушинском городском округе на 2024 – 2026 годы» (подписано сторонами 26 декабря 2023 года, зарегистрировано Министерством промышленности и торговли Пермского края 15 января 2024 г. № 1).

1.2. Соглашение заключено в сфере регулируемых на уровне Чернушинского муниципального округа Пермского края социально – трудовых и, связанных с ними экономических отношений, с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений (организаций), входящих в систему образования на территории Чернушинского муниципального округа Пермского края, обеспечения трудовых, профессиональных, социально – экономических прав и интересов работников.

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

Чернушинская территориальная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем - Профсоюз) – от имени работников;

Управление образования администрации Чернушинского муниципального округа Пермского края (в дальнейшем – Управление образования) – отраслевой орган администрации Чернушинского муниципального округа Пермского края;

Совет руководителей образовательных учреждений Чернушинского муниципального округа Пермского края (в дальнейшем – Совет руководителей) - от имени представителей работодателей;

Глава Чернушинского муниципального округа (по согласованию) - полномочный представитель администрации Чернушинского муниципального округа Пермского края.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действительно до заключения нового Соглашения в декабре 2027 г. Стороны вправе продлить действие Соглашения сроком до 3-х лет.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех государственных, муниципальных (автономных, бюджетных, казенных) образовательных учреждениях (организациях) Чернушинского муниципального округа Пермского края (в дальнейшем – Учреждение).

- 1.7. Действие Соглашения распространяется на:
- работников Учреждений, являющихся членами Профсоюза;
 - профсоюзные организации всех уровней (Профсоюз, первичные профсоюзные организации Учреждений);
 - Управление образования;
 - МБУ ДПО «Информационно - методический центр».

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Вносимые сторонами изменения и дополнения в Соглашение рассматриваются отраслевой комиссией по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Чернушинского муниципального округа Пермского края (в дальнейшем – Комиссия) в соответствии с положением об отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Чернушинского муниципального округа Пермского края на 2025 - 2027 гг. (Приложение 1). В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие независимо от Соглашения.

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

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

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают присутствие представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.12. Непосредственно в Учреждениях регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

Коллективные договоры Учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением.

В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности Учреждения и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально – экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением. Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.13. Соглашение состоит из основного текста и 2 (двух) Приложений к нему, являющихся неотъемлемыми частями Соглашения.

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

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. 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.

2.1.2. Безвозмездно предоставить Профсоюзу и его выборным профсоюзным органам (Председателю, Совету, Президиуму, Финансово-ревизионной комиссии, председателям первичных профсоюзных организаций и профсоюзам Учреждений – далее Профком) необходимые помещения для приема членов Профсоюза, проведения совещаний, конференций, собраний, хранения информации, соответствующие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, и средства связи – телефон, доступ в информационно – телекоммуникационную сеть Интернет (ст.377 Трудового кодекса РФ).

2.1.3. Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза (ст.377 Трудового кодекса РФ).

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

2.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.1.6. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

2.1.7. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров между представителями работодателя и Профсоюзом во всех Учреждениях Чернушинского муниципального округа (добиваться 100% заключения коллективных договоров в Учреждениях).

2.1.8. Информировать о результатах выполнения Соглашения не реже одного раза в год.

2.2. Управление образования обязуется:

2.2.1. В соответствии со ст. 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать участие представителей Профсоюза (краевого, районного уровней): в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников:

- при разработке критериев и показателей оценки деятельности Учреждений, при формировании рейтинга Учреждений,
- при разработке критериев и показателей эффективности работы Учреждений и их руководителей;

2.2.2. в комиссиях:

- аттестационной комиссии руководителей Учреждений;
- других комиссиях по регулированию социально – экономических и трудовых отношений работников.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Своевременно информирует Управление образования и руководителей Учреждений о назревающих трудовых конфликтах и принимает меры по их урегулированию.

III. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. Совместно Стороны:

3.1.1. осуществляют согласованную политику по реализации законов, иных

нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования;

3.1.2. в установленном порядке, в пределах компетенций обращаются в органы государственной власти Пермского края для реализации следующих задач:

доведения размеров средней заработной платы работников образования до обозначенных указами Президента РФ параметров;

обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», нормативными правовыми актами Пермского края и Чернушинского муниципального округа Пермского края;

обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона Пермского края от 01 июня 2010 г. № 628-ПК «О социальной поддержке педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, работающих и проживающих в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» (в ред. Закона Пермского края от 08.06.2015 № 486 – ПК), Постановления Правительства Пермского края от 08.06.2010 №293-п «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам образовательных организаций, работающим и проживающим в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг»;

обеспечения социальных гарантий в соответствии с действующим законодательством по выполнению Закона Пермского края от 4 сентября 2017 г. № 121-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление»;

обеспечения социальных гарантий (жилищного обеспечения, транспортного обеспечения учащихся и работников, обеспечения земель для строительства и садоводства, обеспечения коммуникациями: светом, газом, водой и других) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Пермского края, с краевыми и программами развития отрасли образования и программами Чернушинского муниципального округа.

3.2. Профсоюз совместно с Управлением образования и администрацией Чернушинского муниципального округа Пермского края обязуется добиваться:

3.2.1. недопущения уменьшения количества путевок на санаторно-курортное оздоровление работников Учреждений;

3.2.2. увеличения средств, выделяемых на организацию оздоровительной кампании детей работников Учреждений.

3.3. Управление образования обязуется добиваться:

3.3.1. максимального и полного обеспечения расходов из муниципального бюджета на финансирование образования;

3.3.2. включения в расходы бюджета Чернушинского муниципального округа Пермского края средств на улучшение условий и охрану труда в Учреждениях, в том числе и на:

специальную оценку условий труда,

обучение руководителей, специалистов служб охраны труда; членов комитетов (комиссий) по охране труда; уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов Учреждений;

проведение обязательных медицинских осмотров;

3.3.3. при принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждений, учитывать мнение

коллектива работников Учреждения или, по его поручению Профкома или Профсоюза, в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников;

3.3.4. при высвобождении помещений, пригодных для проживания, распределять жилые площади среди нуждающихся в жилье педагогических работников согласно очередности, созданной при Управлении образования.

3.4. Профком и работодатели:

3.4.1. работодатели согласуют положения о заработной плате, о стимулирующих, компенсационных выплатах, о материальной помощи с Профкомом, так как, согласно ст. 135 ТК РФ, Работодатели принимают локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

IV. Оплата труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. заработная плата работника состоит из должностного оклада (базовой основной части), компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения, и стимулирующей части – выплаты за результаты и качество выполняемых работ. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

4.2. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.2.1. разрабатывают положение об оплате труда работников Учреждения;

4.2.2. предусматривают в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

4.2.2.2. обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4.2.2.3. формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

4.2.2.4. обеспечения повышения уровня заработной платы работников Учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.2.5. установления 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;

4.2.2.6. обеспечения и учета зависимости оплаты труда работников от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

4.2.2.7. применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

4.2.2.8. определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

4.2.2.9. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения.

4.3. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

4.3.1. размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

4.3.2. работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

4.3.3. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

4.3.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

4.3.5. правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип прозрачности);

4.3.6. принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности), так как, согласно Методике формирования системы труда (постановление администрации Чернушинского городского округа № 1328-261-01-04 от 27.12.2024), правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.4. Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), выплачиваются за фактически отработанное время.

4.5. В случаях, когда размер заработной платы работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

4.5.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на установление повышающего процента к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) заработной платы или выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет согласно пункту 2.3.1.3. Методики формирования системы труда (постановление администрации Чернушинского городского округа № 1328-261-01-04 от 27.12.2024);

4.5.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.5.3. при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.5.4. при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

4.5.5. при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.6. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности начисления заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня наступления такого права.

4.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (22:00 до 06:00) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.9. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования, методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.10. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также выплаты от приносящей доход деятельности, устанавливаются комиссией Учреждения на основании соответствующего локального нормативного акта (Положения, утвержденного работодателем по согласованию с Профкомом).

4.11. В коллегиальные органы Управления образования в обязательном порядке включается представитель Профкома.

4.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников, в т.ч. при временном закрытии Учреждения по инициативе работодателя.

4.13. Согласно ст. 236 Трудового кодекса РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при

увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.14. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за педагогическую работу в каникулярное время не производится.

4.15. Работодатель обязан своевременно оплатить отпуск работника (не позднее, чем за три дня до его начала). В противном случае время начала отпуска переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено коллективным договором между работником и работодателем.

4.16. При переводе педагогического работника на другую должность или выполнении педагогической работы на нескольких должностях, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности), руководителем образовательного учреждения устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случаях, установленных Соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024 – 2026 годы (подписано сторонами 18 июня 2024 года, уведомительно зарегистрировано Министерством труда и социального развития Пермского края 16 июня 2024 г. № 3).

4.17. Руководитель обязан сохранить за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

4.17.1. после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;

4.17.2. по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 4 месяца;

4.17.3. перерыва в работе до одного года, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе, - не менее чем на 6 месяцев;

4.17.4. при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации - не менее чем на 6 месяцев;

4.17.5. до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно – не менее чем за один год.

4.18. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее на основании их личного заявления в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором Учреждения.

4.19. Педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности выплачивается единовременное пособие на основании и условиях, оговоренных в коллективном договоре Учреждения.

4.20. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

4.21. Выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 года № 308 – ПК «Об образовании в Пермском крае», не входят в состав минимального размера оплаты труда (МРОТ), устанавливаемого федеральным законом, и начисляются сверх МРОТ.

4.22. Разработка в Учреждениях локальных и нормативных актов, связанных с оплатой труда, производится с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений».

4.23. Работодатели и Профсоюз:

4.23.1. в соответствии с законодательством совместно устанавливают работникам дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда. Доплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда, и вносятся в коллективный договор.

4.24. Обязательства Управления образования:

4.24.1. финансирование Учреждений осуществляется в порядке, установленном нормативными правовыми актами Правительства Пермского края и Чернушинского муниципального округа Пермского края. Заработная плата работников в Учреждениях выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором;

4.24.2. с целью соблюдения коллегиальности, Управление образования вправе привлекать представителей Профсоюза при разработке Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных Учреждений, к процедурам введения муниципальной отраслевой модели эффективного контракта с руководителями Учреждений.

V. Гарантии обеспечения занятости работников

5.1. Стороны приняли следующие обязательства:

5.1.1. не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации Учреждений и сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

5.2. Управление образования, Профсоюз и Совет руководителей договорились:

5.2.1. увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома первичной профсоюзной организации Учреждения;

5.2.2. увольнение директоров и заведующих Учреждений по инициативе работодателя, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

5.3. Обязательства Работодателей:

5.3.1. массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников Учреждений может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профкома, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществлять;

5.3.2. при сокращении численности или штата работников – членов Профсоюза Учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается работодателем совместно с Профкомом;

5.3.3. при сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

5.3.3.1. семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

5.3.3.2. лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

5.3.3.3. работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

5.3.3.4. работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

5.3.3.5. неосвобожденным председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза,

5.3.3.6. работникам, которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет.

5.4. Работодатели и Профсоюз:

5.4.1. при сокращении численности или штата работников Учреждения образования в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решают совместно;

5.4.2. после согласования с Работодателем кандидатур на высвобождение Профком в письменной форме рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением заинтересованного работника на свое заседание.

VI. Кадровая политика

6.1. Стороны совместно:

6.1.1. обеспечивают организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа педагога и повышению его статуса;

6.1.2. осуществляют мониторинг кадрового обеспечения Учреждений (возрастной состав, текучесть кадров, фактическая педагогическая нагрузка, дефицит кадров по предметам (специальностям));

6.1.3. осуществляют мониторинг использования финансовых средств и обеспеченности путевками работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление;

6.1.4. разрабатывают мероприятия по привлечению и адаптации молодых специалистов путем расширения социальных и трудовых гарантий для этой категории работников в рамках муниципальной программы «Развитие образования Чернушинского муниципального округа», утвержденной постановлением главы Чернушинского муниципального округа от 10.02.2025 № 125-261-01-04.

6.2. Распределение путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников Учреждений осуществляется в присутствии председателя Чернушинской территориальной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, которого в обязательном порядке (с правом голоса) включают в муниципальную и отраслевую комиссию по распределению путевок.

6.3. Работодатели и Профсоюз:

6.3.1. включают молодежь (до 35 лет) в комиссии по заключению коллективных переговоров и разрабатывают в коллективном договоре раздел «работа с молодежью».

6.4. Управление образования и работодатели:

6.4.1. разрабатывают систему мер по повышению профессионального уровня, переподготовки и переквалификации, опережающего обучения высвобождаемых работников;

6.4.2. содействуют проведению совместных мероприятий с Профсоюзом и Пермской краевой организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Пермского краевого союза организаций профсоюзов «Пермский крайсовпроф»;

6.4.3. победителям муниципального этапа конкурса «Учитель года» (первые места в номинациях) предоставляют дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 рабочих дней для подготовки к участию в краевом этапе конкурса «Учитель года»;

6.4.4. работодатель производит оплату проезда, командировочных расходов (на проживание, питание) победителям муниципального этапа конкурса «Учитель года», ставших участниками краевого этапа конкурса «Учитель года»;

6.4.5. Управление образования способствует предоставлению транспорта для подвоза победителей национального проекта «Образование» - лучших учителей и руководителей лучших общеобразовательных учреждений - на торжественную церемонию награждения в г. Перми;

6.4.6. Управление образования способствует предоставлению транспорта для подвоза участников ежегодной краевой и зональной августовской педагогической конференции;

6.4.7. Управление образования рекомендует работодателям предусматривать возможность в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения денежную

премию (при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения) в размере, определенном коллективным договором, при награждении ведомственным знаком отличия Министерства просвещения РФ «Отличник просвещения», ведомственными наградами Министерства просвещения РФ:

- медаль К.Д. Ушинского;
- почетное звание «Почетный работник общего образования»;
- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- нагрудный знак «Почетный наставник»;
- нагрудный знак «За верность профессии»;
- нагрудный знак «Молодость и профессионализм»;
- Почетная грамота.

Настоящий пункт действует при условии обязательного его внесения в коллективный договор и в Положение об оплате труда Учреждения;

6.4.8. Управление образования рекомендует работодателям предусматривать возможность в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения денежную премию (при наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения) в размере, определенном коллективным договором, при награждении:

- Медалью «Трудовая гордость Пермского края»,
- медалью «За заслуги перед Пермским краем»,
- Почетной грамотой губернатора Пермского края;

6.4.9. Управление образования и работодатели оказывают практическую помощь при погребении работников Учреждений, находившихся на пенсии по старости.

6.5. Профсоюз:

6.5.1. обращается к законодательной и исполнительной власти всех уровней по вопросам социальной защищенности педагогов, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

VII. Трудовые отношения

7.1. Управление образования, Профсоюз и работодатели договорились:

7.1.1. содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником Учреждения;

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

7.2. Принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов в случае их возникновения в Учреждениях.

7.3. Работники Учреждений, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому

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

7.4. Предоставление преподавательской работы педагогическим, руководящим и иным работникам Учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических центров) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.5. Руководители Учреждений, в случае ведения педагогической нагрузки, обязаны уведомить о ней Управление образования.

7.6. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решать с помощью переговорного процесса.

7.7. Работодатели:

7.7.1. обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с уставом Учреждения, Соглашением, коллективным договором (при его наличии), правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределенный срок, допускается только с согласия работника. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

7.8. Работодатели и Профсоюз договорились:

7.8.1. руководитель Учреждения ставит в известность Профком об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение существенных условий трудовых договоров работников, членов профсоюза, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

VIII. Рабочее время и время отдыха

8.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха договорились:

8.1.1. в соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждений устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад);

8.1.2. перечень должностей работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого

отпуска за ненормированный рабочий день предусматривать в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнить свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

8.1.3. в связи с предоставлением путевки на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по заявлению работника на другой срок;

8.1.4. каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года, согласно (Приложению 2 к Соглашению);

8.1.5. руководителям Учреждений предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

8.1.5.1. со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня;

8.1.5.2. со своей свадьбой, в случае вступления в брак - 2 календарных дня;

8.1.5.3. с рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день;

8.1.5.4. в связи с призывом детей на военную службу – 1 календарный день;

8.1.5.5. с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;

8.1.5.6. с сопровождением ребенка в детский сад в первый день посещения или первоклассника 1 сентября в школу – 1 календарный день;

8.1.5.7. с отсутствием больничных листов в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;

8.1.6. руководителям Учреждений предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в связи:

8.1.6.1. с рождением ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.1.6.2. с адаптацией ребенка в дошкольном образовательном учреждении – 7 рабочих дней (по письменному заявлению);

8.1.6.3. с проходами сына в армию – 2 рабочих дня (по письменному заявлению);

8.1.6.4. с решением социальных, бытовых и семейных вопросов родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней (по письменному заявлению).

8.2. Управление образования разрабатывает Положение об оплате труда руководителей образовательных Учреждений.

8.3. Работодатели и Профсоюз договорились:

8.3.1. в тарификационную комиссию включаются представители профсоюзного органа. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается с письменного согласия работника. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель с учетом мнения профкома до ухода работников в отпуск;

8.3.2. привлечение отдельных работников Учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителя 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 выходной или в

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

8.3.3. предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом Учреждения. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления нового года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска, допускается только с письменного согласия работника и Профкома;

8.3.4. работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения Профкома;

8.3.5. работникам предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных Соглашением и коллективным договором Учреждения;

8.3.6. Управление образования рекомендует работодателям предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

8.3.6.1. со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня;

8.3.6.2. со своей свадьбой, в случае вступления в брак - 2 календарных дня;

8.3.6.3. в связи с призывом детей на военную службу – 1 календарный день;

8.3.6.4. с расширенным объемом работы при выполнении общественных поручений первичной профсоюзной организации (в том числе членам профкома) – 3 календарных дня;

8.3.6.5. с сопровождением ребенка в детский сад в первый день посещения или первоклассника 1 сентября в школу – 1 календарный день;

8.3.6.6. с отсутствием больничных листов в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;

8.3.6.7. с празднованием личного Дня рождения работником – 1 календарный день;

8.3.6.8. с Последним звонком или торжественным мероприятием ребенка – выпускника – 1 календарный день;

8.3.7. руководители МБУ ДПО «Информационно - методический центр» и Учреждений предоставляют работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в связи:

8.3.7.1. с рождением ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 3 календарных дня (по письменному заявлению);

8.3.7.2. с адаптацией ребенка в дошкольном образовательном учреждении – 7 календарных дней (по письменному заявлению);

8.3.7.3. в связи с призывом детей на военную службу – 1 календарный день (по письменному заявлению);

8.3.7.4. с решением социальных, бытовых и семейных вопросов родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в течение календарного года (по письменному заявлению).

8.4. Обязательства Работодателей:

8.4.1. каникулярное время считать рабочим, если оно не совпадает с ежегодным оплачиваемым отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки, утверждая график работы до начала каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы;

8.4.2. работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»). При наличии таких перерывов педагогическим работникам предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором Учреждения. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению;

8.4.3. в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса РФ члены выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы (председатели первичных профсоюзных организаций, члены Совета Профсоюза, члены Президиума, члены и председатель финансово-ревизионной комиссии Чернушинской территориальной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, члены Профсоюза), освобождаются от неё для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе совещаний, семинаров, собраний и на время краткосрочной учебы. При этом за работником сохраняется место работы и заработная плата. Командировочные расходы несет Учреждение, в котором работают члены выборных коллегиальных органов Профсоюза;

8.4.4. предусматривать в коллективном договоре для педагогических работников (в том числе руководителей), при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременные выплаты.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. при аттестации педагогических и руководящих работников руководствоваться нормативными документами Министерства просвещения РФ, Министерства образования Пермского края, Соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников

народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024 – 2026 годы (подписано сторонами 18 июня 2024 года, уведомительно зарегистрировано Министерством труда и социального развития Пермского края 16 июня 2024 г. № 3);

9.1.2. аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей Профкомов и Профсоюза;

9.1.3. в случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, обучения по профсоюзной деятельности за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

9.1.4. Управление образования в рамках муниципальной программы «Развитие образования Чернушинского муниципального округа» обеспечивает формирование средств для ежегодного награждения премией в количестве 15 человек в связи с Почетной грамотой Управления образования согласно Приказу управления образования администрации Чернушинского городского округа 29.02.2020 № 184/1;

9.1.5. Работодатели предусматривают объем средств, необходимых для проведения обязательных профилактических осмотров работников, а также для подвоза работников из Учреждений, расположенных в сельской местности, к медицинским учреждениям для прохождения обязательных профилактических осмотров.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. содействует обеспечению членов профсоюза и их детей путевками на лечение и отдых;

9.2.2. содействует организации системы льготного добровольного медицинского страхования для членов Профсоюза и членов их семей;

9.2.3. способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования и обязательного пенсионного страхования в соответствии с федеральным законодательством;

9.2.4. принимает меры по улучшению жилищных условий работников;

9.2.5. оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств бюджета Профкома и Профсоюза;

9.2.6. оказывает организационную помощь и материальную поддержку Советам молодых педагогов и Советам ветеранов педагогического труда;

9.2.7. Управление образования и Работодатели обеспечивают реализацию мер социальной поддержки, предусмотренные Законом Пермского края от 12.0.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»:

- единовременные денежные выплаты молодым специалистам, выплачиваемые однократно при трудоустройстве на работу в Учреждение;

- единовременные денежные выплаты молодым специалистам, осуществляемые ежегодно в первые три года работы после окончания образовательной организации профессионального образования;

- ежемесячные надбавки (доплаты) к должностному окладу (ставке заработной платы) лицам, окончившим с отличием и поступившим на работу в Учреждение в течение одного года со дня окончания образовательной организации профессионального образования;

- ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам со дня присвоения высшей квалификационной категории;
- ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования;
- ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ежегодное пособие педагогическим работникам (в том числе руководителям), вышедшим на пенсию и имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», почетное звание «Народный учитель СССР» (однократно);

9.2.8. Управление образования и Работодатели обеспечивают выплату надбавки (доплаты) к должностному окладу (ставке заработной платы) наставникам молодых специалистов, в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», согласно совместному письму Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ – 1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № 657 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», приказу от 04.07.2022 № 26-01-06-629 Министерства образования и науки Пермского края «Об утверждении положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

Размеры выплаты надбавки (доплаты) к должностному окладу (ставке заработной платы) наставникам молодых специалистов определяются коллективными договорами и положениями об оплате труда Учреждений;

9.2.9. Управление образования рекомендует, а Работодатели обеспечивают через коллективные договоры и положения об оплате труда Учреждений материальные и моральные виды поощрения победителей (призеров) конкурсов профессионального мастерства для молодых специалистов;

9.2.10. Управление образования и Работодатели ежемесячно обеспечивают выплату надбавки (доплаты) к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в сельской местности административно-управленческому и основному персоналу Учреждения в соответствии с Законом Пермского края от 03.09.2008 №291 – ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Пермского края», Законом Пермского края от 12.0.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования»;

9.2.11. Управление образования и Работодатели ежемесячно обеспечивают предоставление денежной компенсации на оплату жилого помещения (наем жилого помещения, содержание и ремонт (текущий) жилого помещения) и отдельных видов коммунальных услуг в размере произведенных фактических расходов педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) в соответствии с действующим законодательством по

выполнению Закона Пермского края от 01 июня 2010 г. № 628-ПК «О социальной поддержке педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, работающих и проживающих в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), по оплате жилого помещения и коммунальных услуг» (в ред. Закона Пермского края от 08.06.2015 № 486 – ПК), постановления Правительства Пермского края от 08.06.2010 №293-п «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам образовательных организаций, работающим и проживающим в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг»;

9.2.12. Управление образования и Работодатели своевременно обеспечивают единовременную компенсационную выплату учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек по программе «Земский учитель» в соответствии с постановлением Правительства Пермского края от 23.01.2020 № 7-п «О предоставлении единовременной компенсационной выплаты учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельский населенный пункт, либо рабочий поселок, либо поселок городского типа, либо город с населением до 50 тысяч человек»;

9.2.13. В соответствии с постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования» администрация Чернушинского муниципального округа Пермского края устанавливает нормативно-правовым актом, Управление образования рекомендует, а Работодатели обеспечивают через коллективные договоры и положения об оплате труда Учреждений на основании заявлений работника единовременную материальную помощь до двух окладов (должностных окладов) в случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин;

9.2.14. Администрация Чернушинского муниципального округа Пермского края устанавливает нормативно-правовым актом, Управление образования рекомендует, а Работодатели обеспечивают через коллективные договоры и положения об оплате труда Учреждений единовременные денежные выплаты педагогическим работникам при выходе на пенсию (в том числе досрочную, при оставлении работы) до двух окладов (должностных окладов).

Х. Охрана труда

10.1. Управление образования:

10.1.1. контролирует выполнение требований законодательства РФ при осуществлении учебно-воспитательного процесса. Учитывает организацию системы управления охраной труда при лицензировании учебных заведений на образовательный вид деятельности;

10.1.2. предоставляет Профсоюзу в конце календарного года информацию о состоянии травматизма работающих, обучающихся и воспитанников;

10.1.3. создает условия по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии со стандартами безопасности труда по СОУТ.

10.2. Работодатели:

10.2.1. Обеспечивают выделение финансовых средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации;

10.2.2. проводят в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2-13 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальную оценку условий труда на рабочих местах. Обеспечивают реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

10.2.3. с целью предупреждения и профилактики опасностей, минимизации повреждения здоровья работников ежегодно заключают соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, стоимости работ, сроков выполнения и ответственных должностных лиц в Учреждении. Участвуют в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда в Учреждении;

10.2.4. разрабатывают и утверждают локальные акты с учетом мнения Профкома, а также ведут реестр локальных актов, содержащих требования охраны труда;

10.2.5. способствует формированию и деятельности совместных комиссий по охране труда в Учреждении. Создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников Учреждения превышает 50 человек. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществляют управление профессиональными рисками;

10.2.6. обеспечивают:

10.2.6.1. выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда в Учреждении в соответствии с ТК РФ и приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 650н «Об утверждении примерного Положения о комитете (комиссии) по охране труда»;

10.2.6.2. работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценке условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по проверке образовательных учреждений на готовность к новому учебному году и других комиссий;

10.2.6.3. оказание материальной помощи пострадавшим на производстве;

10.2.7. контролируют выполнение предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома;

10.2.8. обеспечивают создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов; режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилам внутреннего трудового распорядка в Учреждении. Информировуют работников об условиях и охране труда на рабочих местах, предоставляемых гарантиях и компенсациях, СИЗ, а

также об использовании приборов ауди-, видеофиксации процесса производства работ в целях контроля безопасности производства работ;

10.2.9. используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение работников, а также на проведение специальной оценки условий труда, обучение, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и другие мероприятия;

10.2.10. проводят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

10.2.11. приостанавливают работы при возникновении угрозы жизни и здоровью работников;

10.2.12. не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знаний требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

10.2.13. обеспечивают проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации;

10.2.14. предоставляют гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ: ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, доплату не менее 4% тарифной ставки (оклада), сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

10.2.15. устанавливают нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения Профкома;

10.2.16. обеспечивают прохождение работниками Учреждения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, а также, в соответствии с медицинскими рекомендациями, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставляют работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

10.2.17. осуществляют контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивают на каждом рабочем месте в учреждении необходимый температурный режим, освещенность, и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;

10.2.18. проводят испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов в Учреждении;

10.2.19. обеспечивают наличие медицинских аптек на рабочих местах в Учреждении;

10.2.20. проводят расследование и учет несчастных случаев, микротравм с работниками на производстве и с обучающимися, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися в Учреждении;

10.2.21. осуществляют контроль за соблюдением работниками в Учреждении требований, правил и инструкций по охране труда;

10.2.22. предоставляют контрольно-надзорным органам и органам профсоюзного контроля необходимой информации по охране труда, оказывают содействие технической инспекции Профсоюза, членам комиссий по охране труда и уполномоченным (доверенным) лицам в их работе. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимают меры к их устранению;

10.2.23. гарантируют наличие оборудованного помещения для отдыха работников Учреждения и приема пищи;

10.2.24. в случае отказа работника Учреждения от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему, с его согласия, предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

10.2.25. работникам, избранным на должность председателя Профкома, не освобожденным от основной работы, выплачивают доплату в размере от 10% до 30% тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Конкретная сумма устанавливается коллективным договором Учреждения. В случаях невозможности установления ежемесячной доплаты предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск председателям Профкомов – десять календарных дней в год за общественную работу (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

10.3. Профсоюз:

10.3.1. осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем раздела X. Охрана труда Трудового кодекса РФ;

10.3.2. участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением раздела X. Охрана труда Трудового кодекса РФ, разделов «Охрана труда» в соглашениях и коллективных договорах;

10.3.3. обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев;

10.3.4. предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих, обучающихся и воспитанников;

10.3.5. оказывает практическую и методическую помощь Учреждениям в организации и функционировании системы управления охраной труда, проведении специальной оценки условий труда;

10.3.6. взаимодействует с Управлением образования в вопросах организации безопасности образовательного процесса, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также в проведении совместных семинаров, конкурсов, Дней охраны труда, других мероприятий.

10.4. Профкомы учреждений:

10.4.1. участвуют в административно-общественном контроле за условиями и охраной труда работников;

10.4.2. координируют работу уполномоченных по охране труда;

10.4.3. участвуют в разработке положения об организации охраны труда и обеспечению безопасности Учреждения;

10.4.4. совместно с комиссией по охране труда разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда» и соглашение по охране труда;

10.4.5. принимают участие в проведении семинаров, конкурсов, дней, месячников охраны труда;

10.4.6. участвуют в проведении специальной оценки условий труда;

10.4.7. в случаях ухудшения условий труда, а также в случаях грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и электробезопасности уполномоченный по охране труда вносит представление руководителю Учреждения и в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

XI. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

11.1. Стороны признали:

11.1.1. права и гарантии деятельности Профсоюза и Профкома определяются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, соглашениями всех уровней, Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Учреждения, соответствующим коллективным договором;

11.1.2. предусматривать участие представителей сторон Соглашения в заседаниях администрации Чернушинского муниципального округа и Управления образования при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением, предоставление друг другу полномочий и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально – экономические права и интересы работников Учреждений; проведение взаимных консультаций по социально – экономическим и другим проблемам и задачам Учреждений.

11.2. Управление образования, работодатели и их представители обязаны:

11.2.1. соблюдать права и гарантии Профкома и Профсоюза, создавать условия для осуществления их деятельности;

11.2.2. своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкомов и Профсоюза и давать мотивированные ответы;

11.2.3. предоставлять Профкому и Профсоюзу по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально – экономическим вопросам, жилищно–бытового обслуживания, обеспечения питанием работников Учреждения, условий их проживания в предоставляемом служебном жилье;

11.2.4. обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза. А также согласно ст. 377 Трудового кодекса РФ ежемесячно перечислять на счета Профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но написавших письменное заявление в связи с распространением на них действий коллективного договора, Соглашения, отраслевых соглашений;

11.2.5. содействовать Профсоюзам и Профсоюзу в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.3. Работодатели обязаны:

11.3.1. не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей Профкомов и Профсоюза, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство;

11.3.2. освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от Профкомов и Профсоюза на срок, определяемый соглашением сторон (ст. 39 Трудового кодекса РФ);

11.3.3. безвозмездно предоставлять выборным органам Профкома и Профсоюза помещения на основании заключенных договоров:

11.3.3.1. оборудованное, отапливаемое, электрофицированное помещение (кабинет) и средства связи – телефон, доступ в информационно-телекоммуникационную сеть Интернет,

11.3.3.2. для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации,–возможность размещения информации в доступном для всех работников месте,

11.3.3.3. для организации культурно – массовой, физкультурно – оздоровительной работы с работниками и членами их семей спортивные и актовые залы;

11.3.4. предусматривать денежные средства за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу на договорной основе с Профкомом;

11.3.5. согласовывать с Профкомом (в том числе путем заключения дополнительного соглашения к коллективному договору или приложений к коллективному договору):

11.3.5.1. привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

11.3.5.2. привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

11.3.5.3. составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения; график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

11.3.5.4. форму расчетного листка;

11.3.5.5. правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

11.3.5.6. формы профессиональной переподготовки;

11.3.5.7. положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

11.3.5.8. предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

11.3.5.9. правила и инструкции по охране труда и др.;

11.3.6. при заключении коллективных договоров в Учреждениях рекомендовать предусмотреть в них надбавки председателям Профкомов в размере не ниже 20% должностного оклада (базовой основной части) (ст. 377 Трудового кодекса РФ), уполномоченным по охране труда не менее 10% должностного оклада (базовой основной части заработной платы) в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

11.4. Управление образования:

11.4.1. обязано рассмотреть заявление Профкома или Профсоюза о нарушении руководителем Учреждения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, Соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в сроки, установленные законодательством.

11.5. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы Профсоюза, не освобожденных от деятельности в Учреждении:

11.5.1. увольнение по инициативе руководителей Учреждений лиц, избранных в состав Профкома и Профсоюза, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия Профкома и Профсоюза, членами которого они являются, а руководителей Профкома и их заместителей – с согласия Профсоюза; руководителя Профсоюза – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

XII. Контроль и ответственность за исполнение Соглашения

12.1. Управление образования и Совет руководителей доводят текст Соглашения до сведения руководителей образовательных учреждений Чернушинского муниципального округа, а Профсоюз – до сведения председателей Профкомов в тридцатидневный срок с момента его подписания. Соглашение официально публикуется на сайтах Управления образования и Учреждений.

12.2. Контроль за исполнением Соглашения производится его сторонами путем обращения в Комиссию (в соответствии с Приложением 1), состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию. Возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в пятнадцатидневный срок.

12.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется положением об отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Чернушинского муниципального округа на 2024 - 2026 гг. (Приложение 1).

12.4. Отчет о выполнении Соглашения рассматривается на совместном заседании Управления образования, Совета руководителей, Профсоюза не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и Профкомов Учреждений.

12.5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

12.6. Управление образования в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей Учреждений.

12.7. В период действия Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством Российской Федерации порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об отраслевой комиссии по регулированию социально – трудовых отношений в
учреждениях образования Чернушинского муниципального округа Пермского края
на 2025 - 2027 гг.**

I. Общие положения

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально – трудовых отношений в учреждениях образования Чернушинского муниципального округа Пермского края (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования Чернушинского муниципального округа, созданным сторонами, заключающими Соглашение о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений образования, подведомственных Управлению образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников на 2025-2027 годы (далее – Соглашение). Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными, краевыми законами, Соглашением, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2025 годы (подписано сторонами 27 марта 2024 г., зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 17 апреля 2024 г., регистрационный номер 12/24-26), Соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024 – 2026 годы (подписано сторонами 18 июня 2024 года, уведомительно зарегистрировано Министерством труда и социального развития Пермского края 16 июня 2024 г. № 3), Территориальным соглашением между администрацией Чернушинского муниципального округа Пермского края, профессиональными союзами и работодателями «О взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Чернушинском городском округе на 2024 – 2026 годы» (подписано сторонами 26 декабря 2023 года, зарегистрировано Министерством промышленности и торговли Пермского края 15 января 2024 г. № 1), настоящим Положением, иными нормативными и правовыми актами, действующими на территории Чернушинского муниципального округа Пермского края.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. развитие системы социального партнерства;

2.1.2. согласование социально – экономических интересов работников и работодателей в сфере образования Чернушинского муниципального округа Пермского края;

2.1.3. регулирование социально – трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- 2.2.1. ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Соглашения на очередной срок;
- 2.2.2. урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- 2.2.3. оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров Учреждений;
- 2.2.4. недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников Учреждений, установленных законодательством о труде, соглашениями;
- 2.2.5. обсуждение законопроектов, постановлений, решений, связанных с социально – трудовыми отношениями в сфере образования;
- 2.2.6. изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;
- 2.2.7. согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права Комиссии

- 3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:
 - 3.1.1. координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
 - 3.1.2. контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или приводящих к коллективным трудовым спорам;
 - 3.1.3. запрашивать у Министерства образования и науки Пермского края, Управления образования, работодателей, профсоюзных организаций информацию о коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования округа;
 - 3.1.4. заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей Управления образования, руководителей Учреждений и профсоюзных организаций по выполнению заключенного Соглашения и соблюдения трудового законодательства;
 - 3.1.5. получать информацию о социально – экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
 - 3.1.6. решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
 - 3.1.7. осуществлять контроль за выполнением своих решений;
 - 3.1.8. вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

- 4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.
- 4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.
- 4.3. Работу Комиссии организуют заместители председателей Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.
- 4.4. По представлению председателя Комиссии или его заместителя утверждается секретарь Комиссии.
- 4.5. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные, связанные с работой Комиссии, материалы.
- 4.6. Сопредседатели комиссии или их заместители:

- 4.6.1.обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- 4.6.2.председательствуют на заседаниях Комиссии;
- 4.6.3.утверждают состав рабочих групп;
- 4.6.4.подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.
- 4.7. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Соглашение.
- 4.8. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.
- 4.9. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий Комиссии

- 5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Чернушинского муниципального округа Пермского края длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Управление образования администрации Чернушинского муниципального округа Пермского края (далее – Управление образования).

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.4 ч. 5 ст. 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитываются: фактически проработанное время; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующим восстановлении на работе); время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

6.1. при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

6.2. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

6.3. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

6.4. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

6.5. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев; при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переездом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

6.6. при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

6.7. при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

6.8. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

6.9. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

6.10. при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

6.11. при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Длительный отпуск директору образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Управления образования.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического

работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Чернушинская территориальная организация
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
Пронумеровано и скреплено печатью 33 страницы
на 17 листах

Подпись _____ Д.И. Леонтьев

