# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

# между министерством образования и науки

# Красноярского края и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников

# народного образования и науки Российской Федерации

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено на краевом (региональном) уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края (далее – учреждения).

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

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также может использоваться при заключении отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований.

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Красноярской территориальной (краевой) организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели в лице их полномочного представителя – министерства образования и науки Красноярского края (далее – Министерство).

1.3. Настоящее Соглашение распространяется на работников и работодателей, находящихся в ведении Министерства и имеющих первичные организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

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

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

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

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

1.6. В течение одного календарного месяца с момента подписания настоящего соглашения в целях его выполнения Министерство информирует подведомственные учреждения о заключении и содержании настоящего Соглашения, Профсоюз – территориальные и первичные профсоюзные организации.

1.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует по 31 декабря 2012 года.

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

1.8. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

**II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей**

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

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов, краевых целевых программ в области образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, краевых фестивалей и смотров.

2.2. Министерство:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование учреждений в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными краевым законом о краевом бюджете на соответствующий финансовый год.

2.2.2. Обеспечивает участие представителей Профсоюза

- в работе Главной (краевой) аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников краевых государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству, и муниципальных образовательных учреждений края (за исключением образовательных учреждений в областях (сферах) физической культуры, спорта, культуры, здравоохранения и лекарственного обеспечения) на квалификационную категорию.

- в согласовании личного заявления работников при прохождении аттестации на первую и высшую квалификационную категорию.

2.2.3. Рекомендует учреждениям при определении процедуры аттестации на вторую квалификационную категорию предоставлять право первичной профсоюзной организации согласовывать личное заявление работника.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Министерства и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, представления к награждению отраслевыми и государственными наградами и другим вопросам, затрагивающим экономические, социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников учреждений.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные, экономические и иные права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.7. Учитывает мнение Профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень краевых учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.2.8. Рекомендует учреждениям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего краевого учреждения.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту индивидуальных и коллективных, социальных, трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников учреждений.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

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

2.3.6. Проводит экспертизу проектов законов и иных нормативных правовых актов Красноярского края, затрагивающих права и интересы работников учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования. Направляет замечания и предложения в Министерство, а в случае необходимости обращается в контролирующие органы.

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

2.3.8. Обращается в органы государственной власти Красноярского края, Министерствос предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников.

**III. Развитие социального партнерства и участие**

**профсоюзных органов в управлении учреждениями**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на региональном, территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – двухсторонняя комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства в отрасли на краевом уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже одного раза в год).

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

Состав двухсторонней комиссии определяется совместным решением сторон и формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Двухсторонняя комиссия сохраняет свои полномочия на период действия настоящего соглашения.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных учреждениях.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования краевых целевых программ в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в учреждениях.

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

3.1.7. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

3.1.9. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих учреждений на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением его типа на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

3.1.10. Содействовать осуществлению в учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с участием первичных профсоюзных организаций.

Рекомендовать работодателям закреплять в уставе учреждения порядок принятия решения о назначении представителя работников автономного учреждения членом наблюдательного совета или досрочном прекращении его полномочий, предусматривающего включение представителя первичной профсоюзной организациив состав наблюдательного совета.

3.2. Министерство обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1. Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия двухсторонней комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2.2. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления учреждений (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и другие), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.2.3. Способствовать обеспечению в учреждениях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления учреждением.

3.2.4. Способствовать закреплению в уставах учреждений порядка управления учреждением, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение.

3.3. Профсоюз:

3.3.1. Осуществляет мониторинг, проводит экспертизу коллективных договоров, обобщает опыт по их заключению

3.3.2. Проводит обучение по вопросам разработки проекта коллективного договора и его заключения.

3.4. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров учреждений.

3.5. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (Париж, 05.10.1966).

3.6. Стороны рекомендуют оформлять договоренности между обучающимися в образовательных учреждениях профессионального образования и образовательными учреждениями по вопросам обеспечения защиты их прав и интересов в качестве соглашений, прилагаемых к коллективным договорам учреждений.

**IV. Трудовые отношения**

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

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

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

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

4.3. Министерство и Профсоюз договорились:

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

4.3.2. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

- работников, проработавших в учреждениях и организациях системы образования свыше 10 лет;

- работников предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

4.3.2. Рекомендовать работодателям при применении пункта 49 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утвержденного постановлением Правительства РФ от 18 июля 2008 г. № 543, устанавливающего образовательный ценз педагогических работников средних специальных учебных заведений, не допускать прекращения работодателями трудовых договоров с педагогическими работниками, заключенных до вступления в силу указанного постановления, по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании оплаты труда Министерство и Профсоюз исходят из того, что:

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам образовательных учреждений

1. 5.1.2. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется в следующих случаях:
2. - 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 повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
3. - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
4. - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Главной (краевой) аттестационной комиссией;
5. - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
6. - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
7. - при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.
8. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
9. 5.1.3. При реализации образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, начального и среднего профессионального образования учреждения должны учитывать принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные законами края, Положениями об оплате труда работников краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, утвержденными постановлениями Правительства края и иными нормативными правовыми актами, а также особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, предусмотренные приложением к настоящему Соглашению.

5.1.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

5.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.6. Работа педагогических работников 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.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Выплата заработной платы работникам учреждений осуществляется не реже чем каждые полмесяца.

Конкретные даты выплаты заработной платы в учреждениях устанавливаются коллективными договорами, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, **не менее две третьих от среднемесячной** заработной платы, что закрепляется в коллективных договорах.

5.2.3. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан компенсировать несвоевременно выплаченную заработную плату в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором учреждения.

5.2.4. Заработная плата выплачивается работникам только в денежной форме.

5.2.5. Виды и размеры стимулирующих выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, и другие выплаты стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда из фонда стимулирующих выплат, определяются учреждением по согласованию **с** выборным представительным органом работников учреждения и регулируются Положением учреждения о порядке, условиях, размерах стимулирующего характера.

5.2.6. Премирование работников учреждения производится в соответствии с Положением о премировании работников, согласованным с представительным органом работников.

5.2.7. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Работодателям рекомендуется сохранять за работниками учреждений, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и настоящего соглашения по вине работодателя или учредителя, не менее двух третей от среднемесячной заработной платы, что закрепляется в коллективных договорах.

5.2.8. Работодателям рекомендуется сохранять за работниками, отстраненными от работы в связи с отсутствием профилактических прививок при наличии медицинских противопоказаний, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективных договорах.

5.3. Министерство обязуется предусмотреть бюджетные ассигнования на выплаты стимулирующего характера в размере не ниже 10 процентов к тарифному фонду оплаты труда, сформулированному с учетом компенсационных выплат в учреждениях дополнительного образования, не ниже 25 процентов – в образовательных учреждениях других типов и видов (за исключением учреждений, участвующих в эксперименте по новой оплате труда).

5.4. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников учреждений исходят из того, что:

5.4.1. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трёх лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающими работу в них устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для конкретного работника, на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения (за исключением специалистов, работающих в учреждениях, участвующих в эксперименте по новой системе оплаты труда).

5.4.2. Молодёжи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

5.4.3. Обучение на дому детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом учреждения.

5.4.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям физической культуры сельских учреждений.

Учителям учреждений и преподавателям педагогических колледжей, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Преподавателям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.03г. № 191.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

5.4.5. Наполняемость классов, групп, установленную типовыми положениями о соответствующих типах и видах учреждений, утвержденными Правительством Российской Федерации, с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей надбавки (доплаты), как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размер такой доплаты учреждение определяет по согласованию с выборным представительным органом работников учреждения, что устанавливается коллективным договором и другими локальными нормативными актами учреждения.

5.4.6. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям преподаватели, учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата,

установленная при тарификации на начало учебного года.

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. Проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих новые условия труда работников учреждений, участвующих в эксперименте по НСОТ.

5.5.2. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

5.5.3. Рекомендовать учреждениям до введения новых систем оплаты труда применять тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам по состоянию на 31 декабря 2004 г. устанавливались разряды оплаты труда в части разделов, содержащих должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.6. В целях повышения социального статуса работника, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников учреждений, в том числе ежегодному увеличению фонда оплаты труда учреждений на величину фактической инфляции в предшествующем году;

- установлению доплат за учёные степени работникам учреждений.

5.7. Стороны **в** случае проведения проверки в установленном законом порядкесовместно осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических и руководящих работников учреждений, порядком установления выплат стимулирующего характера, выплатой премий работникам учреждений.

**VI. Рабочее время и время отдыха**

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

6.1.3. Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам учреждений с ненормированным рабочим днём устанавливается Правительством Красноярского края.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

6.1.8. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

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

6.1.10. Педагогические работники учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются Министерством и (или) уставом учреждения.

**VII. Условия и охрана труда.**

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

7.2.Министерство принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в учреждениях в соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006г. № 90 – ФЗ:

7.2.1. Инициирует разработку регионального Положения о системе управления охраной труда (СУОТ) в учреждениях с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Общие требования», введенного в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 01 июля 2009года.

7.2.2.Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающими.

7.2.3.Информирует Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.3.Министерство способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями действующего законодательства:

7.3.1.Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест по условиям труда, из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в бюджетной смете учреждения на очередной финансовый годи устанавливается соглашением.

7.3.2.Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников**,** если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.3.3.Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами и учащимися в учреждениях. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.3.4.Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационных выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.3.5.Организуют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждениях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. № 569.

7.3.6. Создают в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службы охраны труда, **вводят должность специалиста по охране труда или вменяют соответствующие трудовые обязанности другому специалисту**, в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Минобразования России от 11марта 1998г. №662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.4.Профсоюз:

7.4.1.Организует обучение внештатных технических инспекторов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

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

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

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

7.4.5. Обеспечивает участие технических, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждении.

7.5.Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов, профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

**VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и**

**закрепление профессиональных кадров**

8.1. Министерство:

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

8.1.2. Организует подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников.

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

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

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений.

8.3. Стороны совместно:

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

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

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня их квалификации;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. В случае истечения срокадействия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, в период:

временной нетрудоспособности,

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком,

при переходе в другое учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации учреждения,

нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»,

работы на выборной должности,

исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, - действие квалификационной категории может быть продлено Главной (краевой) аттестационной комиссией по заявлению работника на срок не более одного года.

8.4.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, установленная им квалификационная категория может быть продлена единожды на срок не более одного года Главной (краевой) аттестационной комиссией по заявлению работника.

8.4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

8.4.4. Содействовать и оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства, краевых фестивалей и смотров.

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

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

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

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников учреждений с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в территории и особенностей деятельности учреждений;

- планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за **2** месяца;

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

- предоставлению приоритетного права приема на работу работникам, ранее уволенным из данного учреждения в связи с сокращением численности или штата, при появлении в учреждении вакансий;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

**IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогическим работникам учреждений, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2674 «Об образовании», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

9.1.2. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников учреждений.

9.1.3. Работники учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края.

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

- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам учреждений на всей территории Российской Федерации;

- поддержки молодых специалистов в отрасли;

- системы мер по социальной поддержке работников отрасли;

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

9.3. Стороны совместно распределяют путёвки для краевых государственных и муниципальных учреждений Красноярского края на санаторно-курортное лечение в краевое государственное автономное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания «Тесь».

9.4. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах обязательства работодателей об оказании финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, включение производственной физической культуры в систему мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение профессиональной заболеваемости.

9.5. Министерство при подготовке предложений к проекту закона края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждений.

9.6. Стороны согласились:

9.6.1. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов».

9.6.2. Рекомендовать образовательным учреждениям предусматривать в коллективном договоре порядок и конкретные размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

9.6.3. Направлять педагогических и руководящих работников учреждений на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности.

**X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

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

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

10.2.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведение заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для все работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

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

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

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников учреждений, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с лицевого счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном коллективным договором. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.4.2. За освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа сохраняются социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в учреждении, в соответствии с коллективным договором, настоящим Соглашением.

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

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников.

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

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

**XI. Контроль за выполнением Соглашения**

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет двухсторонняя комиссия в порядке, установленном сторонами настоящего Соглашения.

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

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на Пленуме Красноярского территориального (краевого) комитета Профсоюза и доводится до сведения находящихся в ведении Министерства учреждений, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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





