

Председатель комитета
образования и науки
Волгоградской области

Председатель
Волгоградской областной
организации профсоюза работников
народного образования и науки РФ



Л.М. Савина

"21" декабря 2016 г.



Г.В. Скоморохова

"21" декабря 2016 г.

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 15-2016-ВЛО
" 28 " декабря 20 16 г.
номер в журнале регистрации 15
Ответственный за регистрацию
Майорова Татьяна
Ильинская Л.С.

**РЕГИОНАЛЬНОЕ
ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ КОМИТЕТОМ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
И
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
на 2017-2019 годы**

Волгоград, 2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее региональное отраслевое соглашение (далее именуется – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных организаций Волгоградской области, подведомственного комитету образования и науки Волгоградской области (далее именуются - образовательные организации).

1.2. Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Волгоградской области, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и социальные гарантии и льготы.

1.3. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Законом Волгоградской области от 21 октября 2008 года № 1748-ОД "О социальном партнерстве в Волгоградской области", Законом Волгоградской области от 4 октября 2014 года № 118-ОД "Об образовании в Волгоградской области", Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулируемыми трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Сторонами Соглашения (далее именуются - стороны) являются:

- работники образовательных организаций (далее именуются работники), в лице их полномочного представителя – Волгоградской областной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее именуется - Обком Профсоюза);

- работодатели в лице их представителя – комитета образования и науки Волгоградской области (далее именуется – Комитет).

1.6. Действие Соглашения распространяется на всех работников и работодателей образовательных организаций.

1.7. Обком Профсоюза, его территориальные и первичные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о территориальных и первичных организациях полномочными представителями работников образовательных организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, при разрешении коллективных трудовых

споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, таких как: оплата труда, размеры и формы материального поощрения, нормы труда, приема и увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.8. Стороны договорились о том, что:

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

В коллективном договоре образовательной организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

Принятие сторонами дополнений и изменений в Соглашение оформляется протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников образовательных организаций.

В случае принятия органами власти решений, улучшающих положение работников образовательных организаций по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

1.9. Ни одна из сторон в течение установленного срока действия Соглашения не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.10. Стороны совместно доводят до сведения работников и работодателей образовательных организаций текст настоящего Соглашения, а также изменения и дополнения к нему, обеспечивают их публикацию в средствах массовой информации.

1.11. Настоящее Соглашение вступает в силу с 01 января 2017 года и действует до 31 декабря 2019 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2019 года.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства стороны договорились:

2.1.1. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам реализации Концепции модернизации российского образования и принятых в ее исполнение приоритетных направлений образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования и вопросов их социально-экономического аспекта, регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и другим социально значимым вопросам.

2.1.4. Обмениваться в установленном порядке информацией о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права, экономические и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Принимать меры по предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе по их урегулированию в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.6. Способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, утвержденной постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 года № 295 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы", иных федеральных программ в сфере образования.

2.2. Комитет:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, предусмотренных для государственных казенных образовательных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных государственным бюджетным и автономным образовательным организациям на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением государственного задания на оказание государственных услуг (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области.

2.2.3. Обеспечивает участие представителя Обкома Профсоюза в работе аттестационной комиссии Комитета по аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных,

муниципальных и частных организаций.

2.2.4. Предоставляет Обкому Профсоюза по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, 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 финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Способствует обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов самоуправления образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных актов, относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Обкома Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.2.7. Включает представителей Обкома Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций и др., затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Обкома Профсоюза при их разработке и реализации.

2.3. Обком Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций.

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

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

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

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

2.3.6. Проводит экспертизу проектов законов, нормативно-правовых актов, принимаемых в Волгоградской области и затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства в области образования-

2.3.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательных организаций.

2.3.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций.

2.3.9. Осуществляет систематический анализ, обобщение опыта заключения и правоприменения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.4. Стороны договорились совместно при разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учесть в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3. Трудовые отношения

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

3.1.1. Каждый работник образовательной организации, осуществляющий обучение, воспитание обучающихся и (или) организацию образовательной деятельности призван:

- соблюдать профессиональную этику и правила делового поведения;
- исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы образовательной организации;
- способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

3.1.2. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками образовательных организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по

соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.1.3. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора (эффективного контракта) определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

3.1.4. Работодатели в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы", а также с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором рекомендуется конкретизировать его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе такие обязательные условия труда как:

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

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и т.д.);

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

3.1.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а

также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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.

3.1.6. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих программы среднего общего образования, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих), программы подготовки специалистов среднего звена, а также дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях соглашения преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организациях (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.7. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образовательных организаций, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам (эффективным контрактам) педагогических работников в целях уточнения и

конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размеров вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.2. Комитет и Обком Профсоюза рекомендуют предусматривать:

- в коллективных договорах и трудовых договорах (эффективных контрактах) 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 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта);

- 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 организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4. Обязательства в области экономики и управления образованием

4.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, Комитет и Обком Профсоюза добиваются повышения качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда.

4.2. Стороны договорились в установленном порядке принимать меры по:

4.2.1. Своевременному и в полном объеме выделению предусмотренных в областном бюджете средств на оплату труда всех категорий работников отрасли, социальных выплат работникам образовательных организаций, повышение (индексацию) размеров выплат в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Обращению в органы государственной власти Волгоградской области, в пределах компетенции сторон для решения вопросов:

- а) повышения заработной платы работников образовательных организаций;
- б) включения расходов на образование в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования;

- в) увеличения нормативов финансирования расходных потребностей на содержание образовательных организаций;

- г) включения в областной бюджет расходов на:

- оплату труда работников образовательных организаций;

- охрану труда в образовательных организациях, в том числе на проведение специальной оценки условий труда;

- оплату командировочных расходов с связи с повышением квалификации и аттестацией педагогических работников образовательных организаций;

- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательных организаций;

- д) обеспечения иных гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

4.2.3. Содействовать выплате компенсаций работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы в соответствии с ТК РФ.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Обмениваться оперативной информацией о задолженности образовательных организаций перед работниками и принимать меры к ее ликвидации.

4.3.2. Ежегодно подводить итоги социально-экономического развития образования в области с учетом показателей, характеризующих уровень социального положения работников.

4.3.3. Принимать соответствующие меры к оплате по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам образовательных организаций за период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с трудовым законодательством.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются в образовательных организациях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

- 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;

- 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;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным

бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательных организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте), оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- 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);

- 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 образовательных организаций.

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

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

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

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

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

5.5. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) 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.

5.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, 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.

5.7. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день

оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

5.9. При Проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

Работодатель сохраняет предоставление компенсационных мер (повышенный размер оплаты труда – не менее 4% (статья 147 ТК РФ); дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей недели – не более 36 часов (статья 92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и отнесенных по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в связи с изменением критериев специальной оценки условий труда, а не с фактическим улучшением условий труда на рабочих местах (пункт 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ от 28 декабря 2013 года "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации "О специальной оценке условий труда", в отношении работников принятых на работу на такие рабочие места до 1 января 2014 года.

5.10. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

5.10.1. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 7 октября 2014 года № 1294 "Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и

науки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016 года № 19 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области", установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10.2. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 года № 1294 "Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и науки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016 года № 19 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области";

- при переходе педагогических работников из одной организации в другую.

5.11. Стороны договорились, что квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания.
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.
Мастер производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации среднего

руководитель, концертмейстер	профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в организации профессионального образования
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Учитель, преподаватель, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы профилю работы по основной должности), воспитатель (независимо от места работы)

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом, к компетенции которого относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

5.12. Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях, коллективных договорах с учётом финансово-экономического положения работодателя сохранение на период до одного года оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, в периоды:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением - численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- работы на выборной должности;

- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.13. Молодым специалистам отрасли, работающим в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, производится доплата в соответствии с Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 года № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области".

5.14. Стороны рекомендуют работодателям:

5.14.1. Устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам образовательных организаций за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности, за счет средств образовательных организаций, в том числе экономии по фонду оплаты труда, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах образовательных организаций.

5.14.2. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам образовательных организаций в пределах установленного объема средств на оплату труда.

5.14.3. Устанавливать коллективными договорами в соответствии со статьей 377 ТК РФ доплату в размере до 30% ставки (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации (предусмотреть в положениях об оплате труда доплату за осуществление контроля за соблюдением мер по организации горячего питания, здоровья, обучающихся и работников).

5.15. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

5.15.1. В случае уменьшения у преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в течение учебного года учебной нагрузки, установленной на начало учебного года выплачивается заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.15.2. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.15.3. Выплата заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 ТК РФ осуществляется не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором (трудовыми договорами).

5.16. Стороны договорились:

5.16.1. Не проводить, как правило, в течение учебного года в образовательных организациях организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

Считать критериями массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

5.16.2. Рекомендовать работодателям образовательных организаций сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, средний заработок в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах.

5.16.3. В целях снижения социальной напряженности в образовательных организациях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы.

5.16.4. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями образовательных организаций статей 137, 138 ТК РФ о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательных организаций.

5.16.5. Осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

5.16.6. Способствовать внедрению информационно-коммуникационной платформы для систематического отбора и обработки данных с уровня образовательных организаций, предоставляющей возможность для прохождения процедуры аттестации на квалификационную категорию в электронном виде, в целях уменьшения отчетности педагогов, в соответствии с письмом Минобрнауки Российской Федерации (№ НТ-664/08), Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (№ 269) от 16 мая 2016 года "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей".

5.17. Рекомендовать работодателям образовательных организаций при разработке локальных нормативных актов руководствоваться совместным письмом Минобрнауки Российской Федерации (№ НТ-664/08), Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (№ 269) от 16 мая 2016 года "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей", а также дополнительными разъяснениями по сокращению

и устранению избыточной отчетности учителей, изложенными в приложении к письму Общероссийского профсоюза образования от 07 июля 2016 года № 323 "О дополнительных разъяснениях по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей".

6. Рабочее время и время отдыха

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

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей части 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя образовательной организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться, в том

числе, с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление 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, причитающиеся 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.

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 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.

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.

Право на полную компенсацию имеют работники, проработавшие от 5 ½ до 11 месяцев. Если они увольняются вследствие:

- а) ликвидации организации или отдельных ее частей, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- б) поступления на действительную военную службу;
- в) выяснившейся непригодности к работе.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка 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. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, компенсационные меры предоставляются в соответствии со статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников по результатам аттестации рабочих мест.

На рабочих местах, на которых не проводились аттестация рабочих мест и СОУТ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право:

- на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 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";

- доплаты за неблагоприятные условия труда, предусмотренные приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

6.1.8. Образовательная организация 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.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на условиях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, коллективным договором.

6.1.9. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.10. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату.

6.1.11. Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

6.1.12. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Стороны рекомендуют работодателям образовательных организаций:

6.2.1. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по просьбе работников с согласия руководителя учреждения образования заменять денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

6.2.2. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков по его просьбе (по семейным обстоятельствам) или при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

6.2.3. Предоставлять работникам образовательных организаций в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 года № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (далее именуемый Порядок).

Вопросы продолжительности отпуска, очередность его предоставления, оплаты, разделение его на части, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству и другие вопросы, не предусмотренные в Порядке, определяются коллективным договором.

7. Условия и охрана труда

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

7.1. Комитет:

7.1.1. Предусматривает затраты на охрану труда в образовательных организациях в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

7.1.2. Принимает меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в образовательных организациях в соответствии с изменениями и дополнениями, внесенными в Трудовой кодекс Российской Федерации.

7.1.3. Разрабатывает Положение о СУОТ в образовательной организации.

7.1.4. Иницирует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим за счет средств работодателя.

7.1.5. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на Коллегии комитета образования и науки Волгоградской области с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.1.6. Информировывает обком Профсоюза не позднее 01 февраля о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.1.7. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций.

7.1.8. Комитет рекомендует работодателям:

- включать в направление расходов средства, полученные от приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией;

- обеспечить подчиненность специалистов (инженеров) по охране труда, ответственных лиц за охрану труда руководителям образовательных организаций или первым заместителям;

- обеспечить участие внештатных технических инспекторов труда профессионального союза (старших уполномоченных по охране труда) в семинарах, совещаниях. Конкурсах и других мероприятиях, проводимых Обкомом Профсоюза с сохранением средней заработной платы;

- рассмотреть вопрос о предоставлении дополнительных площадей в образовательных организациях профессионального образования для создания кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой.

7.2. Комитет способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивают за счет средств образовательной организации прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий, оплату санитарных книжек.

7.2.2. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися в образовательных организациях. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.3. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные 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.

7.2.4. Организуют проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в образовательных организациях в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

7.2.5. Создают в соответствии с ТК РФ службы охраны труда, (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, вводят должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации от 11 марта 1998 года № 662 "О службе охраны труда образовательного учреждения".

7.2.6. Используют возможность возврата части страховых взносов (20%) из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения СОУТ и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, медицинских осмотров, обучение по охране труда и др.

7.3. Обком Профсоюза:

7.3.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда Профсоюза, организует обучение внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда) по программе уполномоченных лиц профкомов с выдачей соответствующих удостоверений.

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

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности образовательной организации.

7.3.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

7.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательных организациях и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

7.3.7. Организует проведение и подведение итогов областных смотров-конкурсов на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза" и "Лучший внештатный технический инспектор труда (старший уполномоченный по охране труда) Профсоюза".

7.4. Стороны Соглашения:

7.4.1. Обязуются содействовать выполнению устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности, указанных в представлениях и требованиях технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда и

уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям.

8. Содействие занятости. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Комитет:

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

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательных организаций отрасли, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников отрасли.

8.1.3. Принимает меры к проведению ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах, трудоустройству выпускников образовательных организаций педагогического профессионального образования.

8.1.4. Информировывает Обком Профсоюза не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. При изменении организационно-правовой формы, ликвидации образовательных организаций, сокращении численности или штата работников организаций Обком Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, переподготовки высвобождаемых работников отрасли.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовые сокращения численности работников образования.

8.3.3. В случае, когда учебная нагрузка, в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателями в связи с направлением их работодателем для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, определенный ему объем годовой нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц в организациях среднего профессионального образования.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Всемерно содействовать реализации прав и гарантий работников образовательных организаций, обеспечивающих их занятость и право на труд.

8.4.2. Считать критериями массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

8.4.3. В случае угрозы массового увольнения работодатели информируют территориальные службы занятости населения, профсоюзные организации не менее чем за три месяца до начала мероприятий и совместно разрабатывают меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановление найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

8.4.4. В целях поддержки работников, высвобождаемых из образовательных организаций в связи с сокращением численности или штатов работников, ликвидацией или реорганизацией образовательных организаций, обеспечить осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении не менее чем 2 месяца;

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

8.4.5. Совместно организовывать и проводить областные конкурсы профессионального мастерства, содействовать проведению всероссийских конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, мастеров производственного обучения.

8.4.6. Содействовать созданию советов молодых преподавателей, ученых и учителей 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 преподавателей, учителей и ученых из числа молодежи.

8.5. Стороны признают необходимым:

8.5.1. Совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования порядка аттестации руководящих и педагогических кадров.

8.5.2. Добиваться увеличения средств в областном бюджете для прохождения педагогическими работниками образовательных организаций повышения квалификации, переподготовки

8.5.3. При проведении аттестации педагогических работников на квалификационную категорию в соответствии действующим законодательством, сохранять бесплатность прохождения аттестации.

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

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленным трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

9.1. В случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации образовательные организации самостоятельно определяют направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление доплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также доленое участие в строительстве жилья работникам.

9.2. Педагогические работники образовательных организаций, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются мерами социальной поддержки, установленными Законом Волгоградской области от 13 августа 2007 года № 1518-ОД "О мерах социальной поддержки по оплате жилья, коммунальных услуг и электрического отопления жилья педагогических работников образовательных организаций, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области" и Законом Волгоградской области от 31 декабря 2015 года № 246-ОД "Социальный кодекс Волгоградской области".

Меры социальной поддержки распространяются на лиц, проработавших не менее 10 лет в должности педагогических работников в государственных и муниципальных образовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области, а также в образовательных организациях колхозов или совхозов, реализовывавших образовательную программу дошкольного

образования, находившихся на территории Волгоградской области, вышедших на пенсию с указанных должностей и проживающих в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области.

9.3. Педагогические работники в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

9.4. Стороны выражают намерение продолжить работу по выработке предложений:

- поддержки работников из числа молодежи;
- системы мер по социальной поддержке работников;
- повышению заработной платы работникам образовательных организаций.

9.5. Стороны рекомендуют работодателям:

- перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой и иной работы;
- активизировать совместно с профсоюзными организациями физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу в трудовых коллективах и в этих целях предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях обязательства работодателей по перечислению денежных средств первичными профсоюзными организациями на проведение физкультурно-оздоровительной работы в трудовых коллективах;
- предусмотреть в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовых коллективах;
- проводить работу по созданию коллективов физкультуры, физкультурно-спортивных клубов по месту работы, оказывать содействие их деятельности;
- обеспечить информирование работников о внедрении Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);
- обеспечить по месту работы условия для подготовки и сдачи нормативов ГТО.

10. Гарантии прав членов профсоюза и профсоюзных организаций

10.1. Комитет и Обком Профсоюза обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.1.1. 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 первичных профсоюзных организаций

10.1.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в

том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.1.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, в том числе, проверок.

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

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

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

10.1.7. Предоставлять возможность представителям Профсоюза, в том числе не освобожденным от основной работы, а также членам профсоюзных организаций принимать участие в работе коллегии, межведомственных комиссий, в совещаниях, в краткосрочной профсоюзной учебе и других мероприятиях с сохранением места работы и оплаты труда в размере среднего заработка по основному месту работы.

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

10.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (статья 374 ТК РФ);

10.2.2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия

профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.4. Члены выборных профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкомов, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации 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, соглашением, коллективным договором.

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

10.3.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется право 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.

10.3.2. Сохранение за освобожденным профсоюзным работником и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

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

11. Обязательства Профсоюза

11.1. Обком Профсоюза, его первичные организации обязуются:

11.1.1. Содействовать реализации Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных организаций, их эффективной работе.

11.1.2. Продолжить работу с Комитетом, Волгоградской областной Думой, Администрацией Волгоградской области, по вопросам своевременной выплаты заработной платы, разработке проектов нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников отрасли.

11.1.3. Оказывать помощь в защите трудовых прав членов профсоюза в судебных инстанциях, органах прокуратуры, оказывать бесплатную помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и вопросов занятости.

11.1.4. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах трудовых отношений, предоставления им льгот и гарантий, оплаты труда в соответствии с законодательством и настоящим Соглашением.

11.1.5. Совершенствовать работу Совета молодых учителей с целью привлечения внимания к решению социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников отрасли.

11.1.6. Продолжить выпуск информационных бюллетеней, а также страницы "Профсоюз образования" в газете "Волгоградские профсоюзы". Доводить до сведения профсоюзных организаций информацию, предоставляемую органами муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в сфере образования, а также вышестоящими органами профсоюзов.

11.1.7. Осуществлять контроль за правильностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсионному обеспечению работников образовательных организаций.

11.1.8. Участвовать в подготовке и проведении, а также выделять частично профсоюзные средства на проведение смотров-конкурсов "Учитель года", "Воспитатель года", "Школа года" и др., на проведение новогодних и других праздников для детей членов профсоюза.

11.1.9. Оказывать материальную помощь и выдавать беспроцентный профсоюзный займ из средств профсоюзного бюджета.

11.1.10. Способствовать организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза, а также санаторно-курортного лечения и оздоровления.

11.1.11. В соответствии с Положением продолжать присваивать членам Профсоюза отрасли звания "Ветеран Профсоюза работников народного образования и науки Волгоградской области".

11.1.12. Проводить обучение профсоюзных кадров и профсоюзного актива по вопросам защиты трудовых прав и гарантий членов профсоюза, трудового законодательства, создания им надлежащих условий труда и быта, охраны их труда и здоровья.

11.1.13. Проводить проверки по соблюдению трудового законодательства в образовательных организациях.

11.1.15. Разрабатывать методические рекомендации по заключению территориальных соглашений и коллективных договоров.

12. Контроль и ответственность сторон за соблюдением Соглашения

12.1. Контроль за соблюдением Соглашения осуществляется комиссией из равного количества представителей сторон по договоренности, а также сторонами самостоятельно. В период действия Соглашения конфликты и разногласия рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Комитета и Президиума Обкома Профсоюза и доводится до сведения органов муниципальных районов и городских округов, осуществляющих управление в сфере образования, территориальных и первичных организаций профсоюза, образовательных организаций.

12.3. Каждая из сторон Соглашения:

12.3.1. Несет ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, принятых Соглашением.

12.3.2. Принимает совместные меры по фактам нарушения Соглашения со стороны работодателей или профсоюзных органов.

12.3.3. В период действия Соглашения соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

Комитет образования и науки
Волгоградской области

400074, Волгоград,
Огарева ул., д.6
тел. (8442) 30-86-00
E-mail: education@volganet.ru

Волгоградская областная
организация Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
400098, Волгоград,
Советская ул., д.5
тел. (8442) 38-35-88
E-mail: obkom@ed-prof.ru