

СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией Трубчевского муниципального района, отделом образования администрации Трубчевского муниципального района и Трубчевской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027годы

Настоящее Соглашение подписано

« 04 » октября 2024г.

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в органе по труду: организационно - правовом отделе администрации Трубчевского муниципального района.

Регистрационный № 340 от « 1 » ноября 2024 г.

Инспектор по труду



Карева

А.А. Карева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее отраслевое территориальное Соглашение (далее по тексту - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования и определяющим общие условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы, установленные на территориальном уровне.

Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», законах Брянской области «Об образовании в Брянской области», «О социальном партнерстве в Брянской области», отраслевом Соглашении между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2023-2025 годы и других законодательных актах.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее – образовательная организация) на территории муниципального образования, индивидуальных трудовых договоров с работниками организаций, на которых распространяется данное Соглашение, и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Стороны договорились о том, что:

1.3.1. Настоящее Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования района и не ограничивает права органов местного самоуправления и образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственных финансовых возможностей.

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

В коллективных договорах образовательных организаций с учетом особенностей их 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, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.3.3. В целях реализации единых подходов к решению социально-трудовых проблем стороны рекомендуют органам местного самоуправления, в том числе осуществляющим управление в сфере образования, работодателям и выборным профсоюзным органам образовательных организаций в своей деятельности руководствоваться положениями настоящего Соглашения

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- администрация Трубчевского муниципального района (далее администрация района) – от имени исполнительно-распорядительного органа муниципального образования;

- отдел образования администрации Трубчевского муниципального района (далее отдел образования) - от имени работодателей;

- Трубчевская районная организация Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице районного Совета Профсоюза (далее – районная организация Общероссийского Профсоюза образования) - от имени работников, являющихся членами Профсоюза.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работников муниципальных образовательных организаций, первичные профсоюзные организации, которые входят в состав районной организации Общероссийского Профсоюза образования, на работодателей, руководителей организаций, подведомственных отделу образования, а также на работников организаций, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы. На работников, не являющихся членами Профсоюза, нормы настоящего Соглашения распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством Российской Федерации.

Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет финансовых средств организаций Профсоюза, распространяются только на его членов.

1.6. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня подписания и действует 3 года.

Стороны договорились:

1.7. Районная организация Общероссийского Профсоюза образования, первичные профсоюзные организации, их соответствующие выборные органы выступают в качестве полномочных представителей работников учреждений организаций, входящих в муниципальную систему образования, при разработке и заключении Соглашения, коллективных договоров, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов.

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

1.9. В целях содействия развитию социального партнерства стороны признают необходимым предоставлять возможность участия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения образовательных организаций, трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов работников.

1.10. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнений и изменений настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о начале ведения переговоров в комиссию по заключению и реализации настоящего Соглашения.

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

1.12. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем, в лице их представителей осуществляется путем заключения коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения образовательной организации могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

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

2.1.2. Развивать и совершенствовать систему и механизмы социального партнерства на муниципальном и локальном уровнях для эффективного решения социально-трудовых проблем работников образования.

2.1.3. Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов, информационных и иных совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнения, проведение взаимных консультаций по вопросам, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические, а также социальные и правовые гарантии работников образования, другим направлениям деятельности образовательных организаций.

2.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в образовательных организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, регистрацию, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль состояния и эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли в целом.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

2.2. Отдел образования:

2.2.1. В предусмотренных действующим законодательством и настоящим Соглашением случаях заблаговременно направляет для согласования в районную организацию Общероссийского Профсоюза образования проекты нормативных правовых актов, вносимых в районный Совет народных депутатов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.2.2. Рекомендует руководителям образовательных организаций применять аналогичный порядок подготовки и принятия документов, затрагивающих профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

2.2.3. Включает представителей районной организации Общероссийского Профсоюза образования в состав:

- коллегияльных органов, рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере образования;

- экспертной комиссии для проведения конкурсного отбора образовательных организаций, лучших педагогических работников, внедряющих инновационные образовательные технологии, в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- комиссий по аттестации и награждению работников, по оценке готовности образовательных организаций к началу учебного года.

2.2.4. Предоставляет по запросу районной организации Общероссийского Профсоюза образования информацию о численности работников, размерах средней заработной платы по категориям персонала, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников образовательных организаций, финансировании отдельных

направлений деятельности и другую необходимую информацию, касающуюся социально-трудовых прав работников образования.

2.3. Стороны согласились содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в сфере образования на муниципальном уровне и в образовательных организациях.

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций учитывать в их числе показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. В целях обеспечения стабильности функционирования и развития в сфере образования Трубчевского района стороны договорились:

3.1.1. Считать основной задачей совместных действий реализацию приоритетных направлений развития отрасли; способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников образования на рынке труда.

3.1.2. В рамках своих полномочий осуществлять согласованную политику, направленную на развитие отрасли и социальную поддержку работников образования.

3.2. Отдел образования осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципальных образовательных организаций, исходя из лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных для казенных организаций, а также размеров субсидий, предоставленных муниципальным бюджетным и автономным образовательным организациям на возмещение затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг.

3.3. Стороны рекомендуют работодателям при принятии решения о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных организаций, не допускать ухудшения условий труда и быта работников образовательных организаций.

3.4. Отдел образования вносит предложения по финансовому обеспечению деятельности отрасли и эффективному использованию средств, при формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период с учетом предложений районной организации Общероссийского Профсоюза образования.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Стороны договорились:

4. Способствовать выполнению требований Указа Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части повышения заработной платы педагогических работников.

4.1. Системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления и с учетом мнения соответствующих выборных профсоюзных органов.

4.2. Изменение условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, действующим федеральным и региональным законодательством.

При изменении типа образовательной организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Не допускать снижения достигнутого уровня оплаты труда (включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы) работников образовательных организаций, переданных в другую форму собственности, в случае изменения или совершенствования для них систем оплаты труда, а также работников образовательных организаций, реорганизуемых путем слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и условий труда.

4.3. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности деятельности учитываются следующие основные принципы:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Принятие решений о выплатах и их размерах осуществляются с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

4.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда или установленного в области размера минимальной заработной платы. При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы (постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П).

4.5. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными организациями в пределах имеющихся средств самостоятельно по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами и закрепляются в локальных нормативных актах.

4.6. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

4.7. В образовательных организациях оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.8. Администрация района:

4.8.1. Обеспечивает своевременную выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных организаций два раза в месяц.

В случае задержки заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных установленных выплат работникам выплачивается денежная компенсация в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

4.8.2. Гарантирует, что средства, высвобожденные в результате оптимизации сети, численности или штата работников муниципальных образовательных организаций, остаются в распоряжении образовательной организации и могут направляться на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.8.3. Обеспечивает выплату материальной помощи к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам образования в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

4.8.4. Осуществляет меры, направленные на повышение ответственности руководителей образовательных организаций и других должностных лиц за своевременную выплату заработной платы, целевое использование средств, выделенных на эти цели.

4.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – 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.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится согласно приложению №1 к Соглашению.

4.9.1. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

4.9.2. Оплата труда производится педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации или которые претендуют на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

4.10. В случае окончания срока действия квалификационной категории продляет выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;

-при истечении срока действия квалификационной категории после подачи -----

-заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

-при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до ее установления);

-при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, 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 РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

4.11. Наполняемость классов (групп) в образовательных организациях должна соответствовать санитарно-эпидемиологическим требованиям к условиям и организации обучения учащихся (воспитанников). При расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы, связанных с увеличением наполняемости классов (групп) рекомендуется производить оплату труда работников в повышенном размере.

Дополнительная оплата за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы устанавливается в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

4.13. Стороны признают, что заработная плата сохраняется за работниками в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, при условии включения этих положений в коллективные договоры образовательных организаций.

4.14. Стороны договорились рекомендовать работодателям при установлении и реализации систем оплаты труда работников:

- учитывать рекомендации соответствующих исполнительных органов государственной власти федерального и регионального уровней;

- не допускать установления различных размеров ставок (должностных окладов), различных повышающих коэффициентов к ним по одним и тем же

должностям работников с одинаковой квалификацией, опытом и стажем работы, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- при принятии систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций предусматривать в образовательных организациях размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников в структуре их заработной платы в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

-определять конкретные количественно измеримые показатели и критерии установления стимулирующего характера.

4.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, сохраняет до проведения специальной оценки условий труда компенсационные выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, размеры которых определяются коллективными договорами образовательных организаций. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Перечень видов работ с вредными или опасными условиями труда на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов прилагается (Приложение №2).

4.16. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетных листков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листах каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов Пенсионный фонд за соответствующий период.

4.17. Образовательная организация имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая в соответствии с коллективным договором

может быть использована на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.18. Педагогическим работникам образовательных организаций, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, производится выплата компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации.

Размер и порядок выплаты компенсации лицам, привлекаемым к подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, устанавливаются Правительством Брянской области за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

4.19. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих государственный стандарт общего образования, выполняющим функции классного руководителя, наряду с выплатами за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, выплачивается и ежемесячное вознаграждение в зависимости от наполняемости учащихся в классах (классо - комплектах).

4.20 Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты труда.

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

4.3. Стороны рекомендуют работодателям:

4.3.1 При реализации педагогическими работниками основных общеобразовательных программ руководствоваться приказом Министерства

просвещения Российской Федерации от 21 июля 2022 года № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ».

4.3.2 Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах. 14

4.3.3. Принимать меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности образовательных организаций.

4.3.4. Не допускать практику запроса у педагогических работников конспектов и (или) диагностических карт учебных занятий, а также планов подготовки к государственной итоговой аттестации, отчетов об их выполнении и т.п., так как соответствующие материалы (в случае их составления) являются рабочим инструментарием, а не отчетной документацией, составление которой предусмотрено должностными обязанностями.

4.3.5. относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительной работе (без занятия штатных должностей), не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» применительно к постановлению Правительства Брянской области от 10 апреля 2015 года № 150-п «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера»;

4.4. Отдел образования осуществляет мониторинг фактического уровня оплаты труда работников образовательных организаций по всем профессиональным квалификационным группам.

4.5 Районная организация Общероссийского Профсоюза образования:

4.5.1 Обращается в органы, рассматривающие трудовые споры, в соответствующие органы контроля и надзора, с заявлениями в защиту трудовых прав и интересов работников образовательных организаций в случаях нарушения трудового законодательства.

4.5.2 Обеспечивает систематический контроль реализации норм Трудового кодекса РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов при установлении, изменении и реализации систем оплаты труда.

4.5.3 Осуществляет общественный контроль целевого использования средств, предназначенных на оплату труда, своевременной выплаты заработной платы и ликвидации ее задолженности.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством 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 продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.2 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки России от 11 мая 2016 года N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических

работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

5.4.1. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. 21

5.4.2. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.4.3. 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.

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

5.4.5. 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.

5.4.6. 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.

5.4.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.4.8. 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.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 года N 169).

5.5. 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 (должностных) обязанностей 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 (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.6. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставлять 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.

5.8. Педагогическим работникам образовательных организаций предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не

предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

5.9. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.10. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.11. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или удобное для них время.

5.12. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год). Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один месяц.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также о выполнении дополнительных видов работ за дополнительную оплату обязательное присутствие в организации не требуется.

5.14. Во время осенних, зимних, весенних каникул учителям могут предоставляться свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Администрация района:

6.1. Признает социальную защиту работников образования приоритетным направлением.

6.2. Повышает тарифную ставку, оклад (должностной оклад) заработной платы педагогических работников образовательных организаций, окончивших

высшие и профессиональные учебные заведения и работающих в образовательных организациях, на 30 процентов в первые три года работы.

6.3. В целях социальной защиты работников образовательных организаций при изыскании дополнительных финансовых средств совместно с районной организацией Общероссийского Профсоюза образования ходатайствует перед районным Советом народных депутатов об установлении дополнительных мер социальной поддержки.

6.4. Выплачивает выпускникам образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, впервые прибывшим на работу в образовательные организации, находящиеся на территории Трубчевского муниципального района и г. Трубчевск единовременное пособие в размере пяти должностных окладов и подъемные в размере одного оклада, установленных им при заключении трудовых договоров.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. Установить, что особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, применяется для следующих категорий педагогических работников муниципальных образовательных организаций:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);
- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;
- имеющих ученую степень или ученое звание;
- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Преподаватель года» и др., проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки Российской Федерации в межаттестационный период;
- подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами в сфере образования Брянской области и Министерством образования и науки Российской Федерации в межаттестационный период.

6.5.2. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная, профсоюзная работа и соответствующие награды за эту работу.

6.5.3. В целях защиты интересов педагогических работников:

6.5.3.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

6.5.3.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность

аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

6.5.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

6.5.3.4. Работодателям рекомендуется:

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.5.4. Предусматривать в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» в бюджете района средства для поощрения лучших педагогических работников.

6.5.5. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и других случаях.

6.5.6. Педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности и рабочих поселках, проживающим за пределами данных населенных пунктов, выделять средства для полной компенсации проезда на транспорте.

6.5.7. Принимать решения по вопросам социально-трудовых отношений после их совместного предварительного согласования с выборным профсоюзным органом.

6.5.8. Рекомендовать работодателям предусматривать в коллективных договорах меры социальной поддержки работников, получающим второе профессиональное (педагогическое) образование (ст.173,174 ТК РФ) и дополнительные меры социальной поддержки: выплату дотаций на питание возмещение транспортных расходов, выплату пособий, субсидий, а также льготы и гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями.

6.5.9. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченного органа исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт средств областного бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации, педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация

за работу по ее подготовке и проведению, размер и порядок выплаты которой устанавливается законодательством Брянской области.

Отдел образования, администрация образовательных учреждений:

6.6. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

6.7. Содействует выделению средств для организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников образовательных организаций и их детей.

6.8 Обеспечивает своевременное и полное перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, своевременное оформление документов в образовательных организациях для назначения трудовых пенсий, в том числе пенсий на льготных условиях.

Отдел образования совместно с районной организацией Общероссийского Профсоюза образования:

6.9. Взаимодействуют с государственными и соответствующими муниципальными органами власти в части выполнения комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей работников образовательных учреждений, их семей.

6.10. Организуют на льготных условиях оздоровление членов Профсоюза и членов их семей, работу по пропаганде здорового образа жизни, проводят культурные и физкультурно-оздоровительные, спортивные и туристские мероприятия и т.д.;

ВII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусмотреть разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы и образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенным коллективным договором;

- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- закрепление мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установлению им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитию творческой активности молодёжи;

- активизации и поддержки молодежного досуга, физической оздоровительной и спортивной работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работников из числа образовательных организаций, в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

7.2. Способствовать созданию в образовательных организациях молодежных организаций (советов молодых специалистов, методических комиссий профсоюзных организаций и т.д.)

7.3. Стороны рекомендуют работодателям:

7.3.1. Предоставлять председателю молодежного совета, методической комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом коллективным договором для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

7.3.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательных организаций и профсоюзной организации.

7.4. Осуществлять социально-экономическую поддержку молодых работников.

7.5. Содействовать созданию морального и материального стимулов привлечению в сферу молодых учителей, воспитателей и повышение кадрового потенциала всех образовательных организаций.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Отдел образования:

8.1.1. Направляет на обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей вновь назначенных на должность руководителей муниципальных образовательных организаций в течение первого месяца, далее - по необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1.2. Осуществляет учет несчастных случаев с работающими обучающимися, обобщает отчетность для последующего рассмотрения коллегии отдела образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.3. Информировать районную организацию Профсоюза в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и о причинах, о количестве работающих во вредных или опасных условиях труда, выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда.

8.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасных условий труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), приобретение спецодежды и других средств

индивидуальной защиты в рамках финансового обеспечения деятельности муниципальных образовательных организаций.

8.1.5. Рекомендует образовательным организациям предусматривать доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электробезопасность и пожарную безопасность, уполномоченному по охране труда в размерах, установленных коллективным договором.

8.2. Способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

8.2.1. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательной организацией муниципальных услуг.

8.2.2. Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

8.2.3. Создают службы охраны труда или вводят в штаты образовательных организаций должность специалиста по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

8.2.4. Организуют проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2.5. Обеспечивают работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством.

8.2.6. Обеспечивают за счет средств работодателя в установленных законодательством случаях проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.2.7. Обеспечивают участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательных организациях. Представляют информацию в выборный профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.8. Создают в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Районная организация Общероссийского Профсоюза образования:

8.3.1. Координирует деятельность, а также обеспечивает внештатного технического инспектора труда, уполномоченных профсоюзных комитетов по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывают им методическую помощь, ведут учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательных организациях, организуют и проводят семинары, согласовывают нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда.

8.3.2. Совместно с уполномоченными по охране труда осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательных организациях.

8.3.3. Участвует в приемке образовательных организаций к новому учебному году, расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками образовательных организаций.

8.4. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей выборного профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации или ликвидации образовательных организаций.

9.1.2. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

9.2. Стороны договорились рекомендовать администрациям образовательных организаций:

9.2.1. Проводить анализ кадрового потенциала образовательных организаций, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам. С учетом этого анализа разработать мероприятия по привлечению и закреплению в образовательных организациях выпускников учреждений профессионального образования, в том числе путем развития целевой контрактной подготовки специалистов.

9.2.2. Принимать меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке высвобождаемых работников отрасли.

9.2.3. Изучать и проводить анализ вопросов, связанных с оптимизацией малокомплектных сельских образовательных организаций, с учетом данных демографического прогноза, материальной базы, кадрового обеспечения.

9.2.4. При принятии решений о единовременном массовом высвобождении или сокращении работников руководствоваться действующим законодательством.

9.3. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательных организаций и его структурных подразделений по инициативе органов местного самоуправления, может осуществляться при условии предварительного не менее чем за три месяца до начала мероприятия письменного уведомления органов службы занятости, соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации.

9.4. Ликвидация образовательных организаций при наличии обучающихся допускается по окончании учебного года.

9.5. Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательных организациях в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

9.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях; имеющие стаж до двух лет педагогической работы; председатели территориальной и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

9.7. Дополнительными основаниями на оставление работников на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо оснований, предусмотренных пунктом 9.6. настоящего Соглашения являются:

- наличие почетных званий, ведомственных знаков отличия;
- статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения);
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет.

В коллективном договоре могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом при сокращении численности или штата.

9.8. Производить оплату командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность.

9.9. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования стороны совместно принимают участие в разработке мер по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности районной, первичных организаций Профсоюза определяются Трудовым кодексом РФ, Законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Брянской области, отраслевым Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, положениями о территориальной, первичной организации Профсоюза, коллективным договором, Уставом муниципальной образовательной организации, настоящим Соглашением.

10.2. В случаях возникновения разногласий по поводу выполнения настоящего Соглашения профсоюзные организации представляют интересы членов профсоюза.

10.3. При наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза а также других работников, не являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора работодатель ежемесячно бесплатно удерживает и перечисляет членские профсоюзные взносы и денежные средства из заработной платы на счет районной организации Профсоюза.

10.4. Работодатели муниципальных образовательных организаций принимают с учетом мотивированного мнения профсоюзных организаций образовательных организаций:

- расписание занятий;
- распределение учебной нагрузки;
- режим работы технического и младшего обслуживающего персонала;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- распределение выплат стимулирующего характера;
- очередность предоставления отпусков;
- должностные обязанности работников;
- привлечение работников к сверхурочным работам;
- проекты документов, затрагивающие социально-экономические, трудовые интересы работников.

10.5. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в профсоюзной учебе, качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов

созываемых Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации.

10.6. Стороны согласились с тем, что работодатели:

10.6.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

10.6.2. Предоставляют профсоюзным органам образовательных организаций бесплатно помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, необходимые для работы самих профсоюзных органов и проведения собраний работников, что закрепляется в коллективных договорах.

10.7. Районной организации Общероссийского Профсоюза образования предоставляются бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы, обеспечиваются охрана и уборка выделяемых помещений, а также средства электронной связи.

10.8. Стороны договорились включать представителя районной организации Общероссийского Профсоюза образования в состав:

рабочих групп по подготовке нормативно – правовых актов, относящихся к сфере образования;

районной аттестационной комиссии;

комиссии по приемке образовательных организаций к новому учебному году;

конкурсных и экспертных комиссий по отбору муниципальных образовательных организаций, работников на соискание президентского и губернаторского грантов.

10.9. Стороны рекомендуют совместно решать вопросы организации экскурсий, посещений театров, выставок, концертов, участия педработников в смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, турслетах, других мероприятиях.

10.10. Работники, избранные в профсоюзные органы и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных организаций - без предварительного согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.11. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение 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.) лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия органа вышестоящей профсоюзной организации.

10.12. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители

профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10.13. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

10.14. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравших руководителями (заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательство предусмотрена возможность увольнения.

10.15. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.16. Оплата труда руководителя первичной профсоюзной организации муниципальной образовательной организации может производиться за счет средств работодателя на условиях, установленных коллективным договором (ст.377 ТК РФ).

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ.

Районная организация Профсоюза, первичные профсоюзные организации обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего соглашения и коллективных договоров.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и социальных гарантий работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществлять защиту социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатные консультации и юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательных организаций, улучшению условий труда и быта организации оздоровления работников и членов их семей, с первоочередным правом членов Профсоюза.

11.5. Осуществлять контроль за предоставлением социальных гарантий работникам образования в соответствии с законодательством Российской Федерации, Брянской области, муниципального органа власти и настоящим Соглашением.

11.6. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников образовательных организаций, пострадавших в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, и несчастных случаев на производстве.

11.7. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций, членов Профсоюза информацию, представляемую Профсоюзу органами управления в сфере образования, законодательной и исполнительной власти.

11.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления органами законодательной и исполнительной власти действий, приводящих к ухудшению положения образовательных организаций и ее работников.

11.9. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Соглашения по обеспечению ими социально - трудовых прав и гарантий работников образования.

11.10. Оказывать первичным организациям Профсоюза методическую и практическую помощь по всем вопросам профсоюзной деятельности.

11.11. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации руководителей - членов Профсоюза образовательных организаций по вопросам трудового законодательства, оплате труда и социальных гарантий работающих.

11.12. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной их болезнью и несчастными случаями в семьях;

- на долевых началах, при наличии средств финансировать отраслевые районные конкурсы профессионального мастерства, культурные и спортивно-оздоровительные мероприятия;

- поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателей первичных организаций, членов выборных органов Профсоюза, руководителей образовательных организаций, в том числе представлять их к профсоюзным наградам.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ.

12.1. Контроль за выполнением Соглашения производится сторонами Соглашения посредством создания и деятельности Отраслевой районной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого Соглашения, ведению переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Совета отдела (управления) образования и доводится до сведения заинтересованных сторон.

12.3. Контроль за выполнением Соглашения могут также осуществлять выборные профсоюзные органы, администрации образовательных организаций,

которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Отраслевой районной комиссии.

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

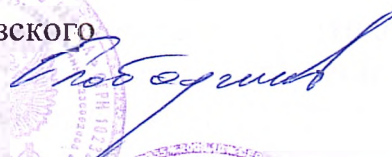
12.5. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования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

12.6. В период действия настоящего Соглашения районная организация Профсоюза не организует забастовок по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения.

Соглашение подписано

«04» октября 2024 года

ВР И.О. главы администрации Трубчевского
муниципального района



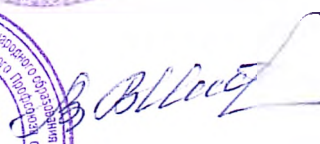
Е.А. Слободчиков

Начальник отдела образования
администрации Трубчевского
муниципального района



С.А. Робкина

Председатель Трубчевской районной
организации Профсоюзного союза
работников народного образования
и науки Российской Федерации



В.И. Коровкина

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с порядком аттестации педагогических работников, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, учитываются в течение срока их действия при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации, независимо от того, в каких классах, группах, в каких образовательных организациях, а также по каким учебным предметам, курсам, дисциплинам ведется преподавательская работа;
- при переходе в другую образовательную организацию;
- при переезде из других субъектов Российской Федерации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
|---|--|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель | Воспитатель |
| Воспитатель | Старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы |

| | |
|--|--|
| допризывной подготовки | безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры |
| Руководитель физического воспитания | Учитель физической культуры; преподаватель физической культуры, физического воспитания; инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Преподаватель специальных дисциплин | Мастер соответствующей профессии |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, логопед, логопед | Учитель-логопед; логопед, учитель-дефектолог, дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья |
| Учитель музыки, рисования и черчения общеобразовательной | Преподаватель, преподаватель спецдисциплин организаций |

(ОБЖ)
агрузки
анности
основ
ьности
читель
I
ьтуры
ьтуры
ор по
итель
курсу
ности
тель,
/ по
ктор
агог
агог
(при
ния
оты
ия;
ль-
ль
та
ь,
я,
ю
х
с
;
;

| | |
|--|--|
| организации; концертмейстер | профессионального образования сферы культуры и искусства, концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической); музыкальный руководитель, концертмейстер образовательной организации и учреждения социальной защиты и социального обслуживания населения |
| преподаватель спецдисциплин организаций профессионального образования сферы культуры и искусства | Преподаватель, учитель музыки, концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической); музыкальный руководитель, концертмейстер образовательной организации и учреждения социальной защиты и социального обслуживания населения |
| Преподаватель, концертмейстер детской школы искусств (музыкальной, художественной, хореографической) | Преподаватель спецдисциплин организаций профессионального образования сферы культуры и искусства, учитель музыки, рисования и черчения общеобразовательной организации, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательной организации и учреждения социальной защиты и социального обслуживания населения |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель физической культуры, руководитель, преподаватель физического воспитания; инструктор по физической культуре, инструктор - методист |
| Учитель физической культуры; руководитель, преподаватель физического воспитания; инструктор по физкультуре | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Преподаватель организации профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации |
| Учитель общеобразовательной | Преподаватель того же предмета |

| | |
|--|--|
| организации | (дисциплины) организации профессионального образования |
| Методист (при совпадении предмета) | Учитель, преподаватель предмета, педагог дополнительного образования |
| Преподаватель организации профессионального образования | Методист организации профессионального образования |
| Методист дополнительного образования | Педагог дополнительного образования |
| Старшая вожатая | Педагог - организатор |
| Педагог дополнительного образования | Педагог – организатор, воспитатель в организации дополнительного образования |
| Педагог - организатор | Педагог дополнительного образования, воспитатель в организации дополнительного образования |

П Р И М Е Р Н Ы Й П Е Р Е Ч Е Н Ь
работников образовательных учреждений с ненормированным
рабочим днем

Руководитель (начальник, заведующий, директор) учреждения, заместитель руководителя.-14

Руководитель (начальник, заведующий, директор) структурного подразделения.

Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, бухгалтер-кассир.

Секретарь.

Делопроизводитель.

Художественный руководитель, режиссер.

Дирижер, аккомпаниатор, концертмейстер.

Художники всех специальностей.

Шеф-повар.

Заведующий складом, кладовщик (при отсутствии заведующего складом).

Водитель легкового автомобиля.

Заведующий общежитием, комендант.

Библиотекарь.

Примечание:

Конкретный перечень работников и продолжительность отпуска определяется каждым муниципальным образовательным учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск (утвержденный постановлением Госкомитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам и президиумом Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 25.10.1974 г. № 298/П-22).

| № | Наименование профессии | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях. |
|----|---|--|
| 1. | Оператор хлораторной установки | 14 дней |
| 2. | Оператор (кочегар) котельной, работающей на жидком топливе и газе | 7 дней |
| 3. | Повар, постоянно работающий у плиты | 7 дней |
| 4. | Шеф-повар | 7 дней |
| 5. | Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) | 7 дней |

Примечание: В соответствии со статьей 120 ТК РФ продолжительность ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.